

GERENCIA AEROPUERTO  
 GERENCIA FINANCIERA  
 GERENCIA DE ADMINISTRACION Y  
 DESARROLLO DEL RECURSO HUMANO

GERENCIA LEGAL  
 UNIDAD DE AUDITORIA INTERNA

#### ADMINISTRACION AEROPUERTO

Solicítase autorización para aprobar el Contrato Colectivo de Trabajo negociado entre el Sindicato de Trabajadores por Establecimiento del Aeropuerto Internacional El Salvador de la Comisión Ejecutiva Portuaria Autónoma (SITEAIES) y la Comisión Ejecutiva Portuaria Autónoma (CEPA).

=====

SEGUNDO:

### **I. ANTECEDENTES Y JUSTIFICACIÓN**

Mediante el punto Cuarto del Acta número 2391, de fecha 31 de enero de 2012, Junta Directiva acordó nombrar a la Comisión Negociadora por parte de CEPA, con el objeto de iniciar la etapa de trato directo para la revisión del Contrato Colectivo de Trabajo suscrito entre la Comisión Ejecutiva Portuaria Autónoma (CEPA) y el Sindicato de Trabajadores por Establecimiento del Aeropuerto Internacional El Salvador de la Comisión Ejecutiva Portuaria Autónoma (SITEAIES), la cual fue integrada por las siguientes personas:

Ingeniera Yicisi Rodríguez, Gerente del AIES, Licenciados Alberto Jiménez, Jefe del Departamento Administrativo de Oficina Central quien coordinará la Comisión, José Mauricio Herrera, Jefe del Departamento Administrativo del AIES, Gabriela Alemán, Abogada de la Gerencia Legal, Francisco Muñóz, Analista Financiero de la Gerencia Financiera y José Antonio Candray, Asesor Laboral.

Producto de la propuesta del pliego de peticiones presentado por SITEAIES con un contenido de 80 cláusulas a ser negociado entre la Comisión de CEPA y del Sindicato en mención y como resultado de las 25 reuniones sostenidas se lograron acuerdos en 80 cláusulas las cuales integran el contenido del Contrato Colectivo de Trabajo aplicable para el personal del Aeropuerto Internacional El Salvador y para continuar con el proceso de legalización se hace necesaria la autorización de Junta Directiva de CEPA

### **II. OBJETIVO**

Autorizar cada una de las 80 cláusulas con sus dos anexos que conforman el texto del Contrato Colectivo de Trabajo negociado entre el Sindicato de Trabajadores por Establecimiento del Aeropuerto Internacional El Salvador de la Comisión Ejecutiva Portuaria Autónoma (SITEAIES) y la Comisión Ejecutiva Portuaria Autónoma (CEPA)

### **III. CONTENIDO DEL PUNTO**

El acuerdo final de la negociación comprende la aprobación de las siguientes cláusulas y anexos:

## **CAPÍTULO I**

### **NATURALEZA Y OBJETO DEL CONTRATO**

- Cláusula 1 Objeto y Finalidad
- Cláusula 2 Campo de Aplicación – Reglamento Interno de Trabajo
- Cláusula 3 Reconocimiento del Sindicato, Irrenunciabilidad de Derechos y No Coacción
- Cláusula 4 Estabilidad Laboral – Sustitución Patronal

## **CAPÍTULO II**

### **CLÁUSULAS ADMINISTRATIVAS Y DIRECCIÓN DEL PERSONAL**

- Cláusula 5 Relaciones de la Comisión con el Sindicato
- Cláusula 6 Respeto Mutuo y Obediencia
- Cláusula 7 Representantes Patronales y/o Empleados de Confianza
- Cláusula 8 Trabajadores y Trabajadoras por Contrato
- Cláusula 9 Ejecución del Trabajo
- Cláusula 10 Jornada de Trabajo, Horarios y Turnos
- Cláusula 11 Horas destinadas a las Comidas
- Cláusula 12 Período de Gracia
- Cláusula 13 Trabajo en Tiempo Extraordinario
- Cláusula 14 Descanso Semanal
- Cláusula 15 Días de Asueto
- Cláusula 16 Permisos y Licencias
- Cláusula 17 Justificación de Inasistencia al Trabajo
- Cláusula 18 Uniformes, Equipos y Herramientas
- Cláusula 19 Conservación de los Implementos de Trabajo
- Cláusula 20 Capacitación
- Cláusula 21 Expedientes Personales
- Cláusula 22 Clasificación y Valoración de Puestos
- Cláusula 23 Sustituciones
- Cláusula 24 Plazas Nuevas
- Cláusula 25 Derecho de Ascenso
- Cláusula 26 Procedimiento para realizar Ascensos y Contratación de Plazas Nuevas y Plazas Vacantes
- Cláusula 27 Término de Prueba
- Cláusula 28 Movimiento de Personal
- Cláusula 29 Autorización de Descuentos
- Cláusula 30 Obligaciones y Prohibiciones Generales

## **CAPÍTULO III**

### **SEGURIDAD E HIGIENE EN EL CENTRO DE TRABAJO**

- Cláusula 31 Salud y Seguridad Ocupacional
- Cláusula 32 Comité de Salud y Seguridad Ocupacional
- Cláusula 33 Responsabilidad por Riesgos Profesionales
- Cláusula 34 Clínicas de Emergencia
- Cláusula 35 Mantenimiento de Botiquines

#### **CAPÍTULO IV**

##### **PRESTACIONES ECONÓMICAS**

- Cláusula 36 Remuneración del Trabajo en Tiempo Extraordinario
- Cláusula 37 Vacaciones
- Cláusula 38 Prima Especial
- Cláusula 39 Aguinaldo
- Cláusula 40 Ayuda para Comprar Medicinas
- Cláusula 41 Ayuda Familiar
- Cláusula 42 Viáticos
- Cláusula 43 Subsidio por Enfermedad y Accidentes Comunes
- Cláusula 44 Indemnizaciones
- Cláusula 45 Compensación por Vejez, Tiempo de Servicio e Invalidez
- Cláusula 46 Compensación por Retiro Voluntario o Fallecimiento del Trabajador o Trabajadora
- Cláusula 47 Seguro de Vida Colectivo
- Cláusula 48 Ayuda en Caso de Muerte del Trabajador o Trabajadora
- Cláusula 49 Ayuda en Caso de Muerte de Familiares del Trabajador o Trabajadora

#### **CAPÍTULO V**

##### **PRESTACIONES SOCIALES**

- Cláusula 50 Becas
- Cláusula 51 Transporte
- Cláusula 52 Estacionamiento para Vehículos de los Empleados del AIES
- Cláusula 53 Exámenes Médicos y de Laboratorio necesarios para Renovar Licencia de Controladores de Tráfico Aéreo, AIS y Meteorología, y Personal de Seguridad Aeroportuaria
- Cláusula 54 Fianza de Fidelidad
- Cláusula 55 Atención Médica para Hijos e Hijas de los Trabajadores y Trabajadoras

#### **CAPÍTULO VI**

##### **GARANTÍAS, PRESTACIONES Y OBLIGACIONES A FAVOR DEL SINDICATO**

- Cláusula 56 Inamovilidad Sindical
- Cláusula 57 Licencias para Actividades Sindicales
- Cláusula 58 Retención de Cuotas Sindicales
- Cláusula 59 Colaboración para Actividades Sindicales, Culturales y Sociales
- Cláusula 60 Visitas Sindicales
- Cláusula 61 Secretaria del SITEAIES
- Cláusula 62 Mantenimiento del Local para el Sindicato
- Cláusula 63 Colaboración para la Movilización de Directivos del SITEAIES
- Cláusula 64 Tablero o Mural Sindical
- Cláusula 65 Charla Informativa Sindical
- Cláusula 66 Compensación por Costos del Contrato

#### **CAPÍTULO VII**

##### **DISPOSICIONES GENERALES**

- Cláusula 67 Formalidades de los Acuerdos entre la Comisión y el Sindicato
- Cláusula 68 Casos de Infracciones y Sanciones
- Cláusula 69 Prescripción de Sanciones

Continuación Punto II

2c

- Cláusula 70 Casos de Conflicto
- Cláusula 71 Derecho de Asesores y Apoderados
- Cláusula 72 Correspondencia
- Cláusula 73 Ejemplares del Contrato Colectivo
- Cláusula 74 Interpretación del Contrato
- Cláusula 75 Aplicación preferente de la Ley
- Cláusula 76 Reglamentaciones Futuras
- Cláusula 77 Tabulador Salarial y Bono Único
- Cláusula 78 Vigencia y Aplicación
- Cláusula 79 No discriminación por VIH
- Cláusula 80 Equiparación de Oportunidades para Personas con Discapacidad

**ANEXO UNO:** Tabulador Salarial

**ANEXO DOS:** Modificaciones a la fecha de inicio de Prestaciones de trabajadores provenientes de otras modalidades de contratación

#### **IV. MARCO NORMATIVO**

Titulo Segundo del Capítulo I, Artículos 271, 272 y 273, del Código de Trabajo vigente.

Esta Junta Directiva, considera atendibles las razones expuestas, por lo cual, con base en los antecedentes, razones y las normas citadas, en el apartado IV, ACUERDA:

- 1° Autorizar cada una de las 80 cláusulas con sus dos anexos que conforman el texto del Contrato Colectivo de Trabajo negociado entre el Sindicato de Trabajadores por Establecimiento del Aeropuerto Internacional El Salvador de la Comisión Ejecutiva Portuaria Autónoma (SITEAIES) y la Comisión Ejecutiva Portuaria Autónoma (CEPA), según el siguiente detalle:

### **CAPÍTULO I NATURALEZA Y OBJETO DEL CONTRATO**

#### **CLÁUSULA UNO OBJETO Y FINALIDAD**

En el contenido del presente Contrato, la Comisión Ejecutiva Portuaria Autónoma podrá designarse como “La Comisión” o “CEPA”; el Aeropuerto Internacional El Salvador como “AIES” o “La Empresa”; y el Sindicato de Trabajadores por Establecimiento del Aeropuerto Internacional El Salvador de la Comisión Ejecutiva Portuaria Autónoma como “El Sindicato” o “SITEAIES”.

El presente Contrato Colectivo de Trabajo que se celebra entre la Comisión Ejecutiva Portuaria Autónoma, Institución de Derecho Público, con carácter autónomo y con personalidad jurídica, con domicilio principal en la ciudad de San Salvador, y el Sindicato de Trabajadores por Establecimiento del Aeropuerto Internacional El Salvador de la Comisión Ejecutiva Portuaria Autónoma, Asociación Profesional de Trabajadores y Trabajadoras, con personalidad jurídica, con domicilio en San Luis Talpa, Departamento de La Paz; tiene por objeto, regular durante su vigencia, las condiciones que regirán las relaciones laborales de los trabajadores y trabajadoras de CEPA que prestan sus servicios en las instalaciones del Aeropuerto Internacional El Salvador, así como los derechos y obligaciones de la Comisión y del Sindicato, todo ello con el fin de armonizar los intereses de CEPA con los de los trabajadores y trabajadoras y dignificar las relaciones laborales entre la Comisión y los trabajadores y trabajadoras que prestan servicios al AIES.

## **CLÁUSULA DOS**

### **CAMPO DE APLICACIÓN – REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO**

Las disposiciones de este Contrato se aplicarán a todos los trabajadores y trabajadoras de CEPA que presten sus servicios en las instalaciones del Aeropuerto Internacional El Salvador. Asimismo, se continuarán aplicando sus disposiciones a aquellos trabajadores y trabajadoras que por necesidades de la Comisión se trasladen temporalmente a prestar servicios a otros establecimientos que pertenezcan a la misma.

Para los trabajadores y trabajadoras por nombramiento, cuyas plazas están contempladas en la Ley de Salarios de la Comisión, o por Contratos Individuales de Trabajo, se les aplicará el presente Contrato Colectivo de Trabajo, el Reglamento Interno de Trabajo del Aeropuerto Internacional El Salvador, así como las disposiciones legales, administrativas y las prestaciones sociales que la Junta Directiva de la Comisión regule de manera especial.

La Comisión armonizará las disposiciones del Reglamento Interno de Trabajo vigente del Aeropuerto Internacional El Salvador con el Contrato Colectivo de Trabajo, en los primeros noventa días de la vigencia de éste. Del documento que se elabore para este efecto, se mandará a oír en consulta al Sindicato, con el propósito de conocer sus comentarios al respecto.

La Comisión se compromete a hacer todas las gestiones que fueren necesarias, de conformidad a la Ley, para obtener la aprobación de lo negociado en el presente Contrato.

## **CLÁUSULA TRES**

### **RECONOCIMIENTO DEL SINDICATO, IRRENUNCIABILIDAD DE DERECHOS Y NO COACCIÓN**

La Comisión reconoce y respeta la personalidad jurídica del Sindicato, para actuar como representante de todos los trabajadores y trabajadoras afiliados a éste, en todas aquellas cuestiones que afecten el interés profesional de los mismos. El Sindicato se reserva el derecho de interceder por los trabajadores y trabajadoras de CEPA que prestan sus servicios en el Aeropuerto Internacional El Salvador, no afiliados a éste, en lo que afecte sus intereses profesionales.

CEPA reconoce que los derechos consignados a favor de los trabajadores y trabajadoras son irrenunciables, de acuerdo a lo dispuesto en el Artículo 52 de la Constitución de la República de El Salvador.

La Comisión y el Sindicato reconocen y declaran que respetarán el derecho de libre sindicalización de los trabajadores y trabajadoras, y no ejercerán ningún tipo de presión, directa o indirecta, para que éstos o éstas se afilien o desafilien, ni coacción al trabajador o trabajadora por el hecho de pertenecer o no al Sindicato, para cuyos efectos la Comisión y el Sindicato se obligan a dar instrucciones a sus representantes patronales y sus afiliados, respectivamente, a efecto de que den entero cumplimiento a lo aquí dispuesto.

La Empresa se abstendrá de ejecutar por medios directos o indirectos, discriminaciones a los trabajadores y trabajadoras por su condición de sindicalizados o tomar represalias contra ellos por el mismo motivo, de acuerdo a lo dispuesto en el Artículo 30 ordinal 5° del Código de Trabajo.

#### **CLÁUSULA CUATRO ESTABILIDAD LABORAL – SUSTITUCIÓN PATRONAL**

CEPA garantizará la estabilidad laboral de los trabajadores y trabajadoras del AIES, en armonía con lo establecido en las normas nacionales e internacionales de carácter laboral debidamente ratificados.

La sustitución patronal no será causal de terminación de la relación laboral, ni afectará los derechos, prestaciones sociales y beneficios de los trabajadores y trabajadoras, originados por la prestación de sus servicios en el AIES, salvo que aquellos fueren mejores en la empresa del patrono sustituto; dicha sustitución, en caso que ocurriese, se regirá por lo dispuesto en el Artículo 6 del Código de Trabajo.

En cuanto a los juicios o conflictos laborales pendientes, en caso de sustitución patronal, se estará a lo preceptuado en el Artículo 609 del Código de Trabajo.

Las partes reconocen que el concepto de sustitución patronal comprenderá además de la transferencia del centro de trabajo, aquellas situaciones de concesión, administración, arrendamiento, o cualquier otra figura que implique que CEPA encarga el manejo de las instalaciones o servicios que el AIES preste directamente por medio de su personal, a cualquier sujeto público o privado, nacional o extranjero, que se convierte en empleador sustituto y que en consecuencia, los derechos y obligaciones derivadas del presente Contrato Colectivo de Trabajo continuarán inalterables con él.

El SITEAIES se reserva el derecho de adaptar su denominación a las situaciones laborales que se presentaren como producto de la sustitución patronal.

## **CAPÍTULO II CLÁUSULAS ADMINISTRATIVAS Y DIRECCIÓN DEL PERSONAL**

### **CLÁUSULA CINCO RELACIONES DE LA COMISIÓN CON EL SINDICATO**

Es derecho exclusivo de la Comisión, con base en su Ley Orgánica, la selección y contratación de su personal, así como la administración, dirección, planificación, seguridad, ejecución y control de todas sus operaciones, la introducción de nuevos métodos de trabajo y también el derecho de establecer nuevas formas referentes a la operación de sus plantas, equipos y toda clase de bienes de la misma. Lo anterior se hará en apego estricto a los criterios de participación del SITEAIES consignados en este Contrato, respetando el procedimiento establecido en los casos contemplados en las cláusulas que desarrollan lo relativo a “Plazas Nuevas”, “Derecho de Ascenso” y “Procedimiento para realizar Ascensos y Contratación de Plazas Nuevas y Plazas Vacantes” del presente Contrato Colectivo de Trabajo.

En el ejercicio de lo establecido en los párrafos precedentes, el AIES respetará los derechos que a favor de sus trabajadores y trabajadoras establezcan las leyes que les fueren aplicables.

En el caso de la introducción de nuevos métodos de trabajo o tecnología, la Comisión lo comunicará al SITEAIES con antelación, a efecto de que éste tenga conocimiento de los mismos y en el lapso de quince días hábiles, contados a partir del siguiente de la comunicación, pueda hacer las correspondientes observaciones y recomendaciones técnicas, con la finalidad que en la ejecución de estos cambios se garanticen la seguridad ocupacional y el cumplimiento de los derechos y obligaciones de los trabajadores y trabajadoras.

### **CLÁUSULA SEIS RESPECTO MUTUO Y CUMPLIMIENTO**

Los trabajadores, trabajadoras y jefes se guardarán mutuamente respeto y consideración, absteniéndose de maltratarse de obra o de palabra. Los trabajadores y trabajadoras acatarán las órdenes e instrucciones que reciban de sus jefes, en lo relativo al desempeño de las labores correspondientes a su cargo.

En casos de emergencia tales como: incendio, guerra, terremotos, epidemias y otros similares, los trabajadores y trabajadoras acatarán sin excusa alguna, las órdenes e instrucciones que reciban de sus jefes, en lo relativo al desempeño de las labores de emergencia, siempre y cuando estos no impliquen peligro a su integridad física por falta de conocimiento en la actividad a realizar, guardándose el debido respeto a su dignidad. El SITEAIES y la Gerencia del AIES vigilarán el cumplimiento de ésta cláusula.

**CLÁUSULA SIETE  
REPRESENTANTES PATRONALES Y/O EMPLEADOS DE CONFIANZA**

Para los efectos de lo dispuesto en el Artículo 3 del Código de Trabajo, y especialmente de lo establecido en el ordinal 5° del Artículo 225 del mismo, la Comisión y el Sindicato reconocen al Gerente Aeroportuario, los Jefes y Subjefes de Departamentos, Unidades y Secciones y de la Terminal de Carga, como representantes patronales y empleados de confianza, y además, las personas que desempeñan los siguientes cargos, cualquiera que sea la denominación que se les de:

- a) REPRESENTANTES PATRONALES: Supervisores y Guardalmacenes;
- b) EMPLEADOS DE CONFIANZA: Secretaria y Ordenanza de la Gerencia Aeroportuaria, Secretarías de los Jefes de Departamento, Unidades, Secciones y Terminal de Carga; Agentes de Seguridad Aeroportuaria; Controladores de Tránsito Aéreo; Oficiales de Información Aeronáutica; Edecanes; Auditores de Tránsito Aéreo; Auditores de Aeródromos; Oficiales de Rampa.

CEPA respetará el derecho de ser afiliado al Sindicato a los representantes patronales y/o empleados de confianza; sin embargo, por disposiciones legales, éstos no podrán ser miembros de la Junta Directiva del SITEAIES.

**CLÁUSULA OCHO  
TRABAJADORES POR CONTRATO**

Los Contratos Individuales de Trabajo, relativos a labores que por su naturaleza sean permanentes en la Comisión, se consideran celebrados por tiempo indefinido, aunque en ellos se señale plazo para su terminación, sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso segundo, literales a) y b) e inciso último del Artículo 25 del Código de Trabajo.

El trabajador y trabajadora bajo el régimen de contrato con plaza permanente firmará el contrato respectivo, al inicio de su relación laboral, con vencimiento al treinta y uno de diciembre del año de que se trate, y continuará firmándolo en el mes de enero de cada año subsiguiente, sin que el plazo transcurrido entre el uno de enero y la fecha de la firma del contrato se entienda como interrupción o cese de labores, por consiguiente no afectará la antigüedad del trabajador y trabajadora; lo anterior en cumplimiento a las Disposiciones Generales de Presupuestos y Disposiciones Específicas del mismo para CEPA.

En los contratos para prestar servicios subordinados en la ejecución de una obra determinada, se estará a lo dispuesto en el Artículo 26 del Código de Trabajo.

**CLÁUSULA NUEVE  
EJECUCIÓN DEL TRABAJO**

Los trabajadores y trabajadoras desempeñarán las labores correspondientes a sus cargos, con la diligencia, eficiencia, cuidado, responsabilidad y esmero apropiados, en el lugar y dentro de las horas señaladas para su ejecución.



A falta de instrucciones especiales, las labores deberán ser desempeñadas de acuerdo a la práctica establecida a fin de que el trabajo se ejecute dentro de un tiempo razonable y resulte de buena calidad. En todo caso deberán observarse estrictamente las normas de seguridad e higiene que dicte el Comité de Salud y Seguridad Ocupacional y las que de conformidad a las Leyes o Reglamentos se emitan.

Los trabajadores y trabajadoras están obligados a comunicar a sus jefes inmediatos cualquier anomalía que observaren en los servicios que la Comisión presta al público, y los jefes están obligados a buscar en el menor tiempo posible la solución de los problemas tales como los desperfectos en maquinaria y equipo de la Comisión, a fin de prevenir daños que puedan ocurrir a los mismos trabajadores y trabajadoras, a las y los usuarios y pasajeros, a las propiedades de la Comisión y a terceras personas.

### **CLÁUSULA DIEZ JORNADA DE TRABAJO, HORARIOS Y TURNOS**

En los trabajos sujetos a horarios, la jornada ordinaria diurna no podrá exceder de ocho horas diarias y cuarenta y cuatro horas semanales, y siete horas diarias y treinta y nueve horas semanales para los trabajadores y trabajadoras que laboran en turno nocturno.

En tareas peligrosas o insalubres, la jornada y semana laboral ordinarias no podrán exceder de siete horas diarias, y treinta y nueve horas semanales, si fueren diurnas, ni de seis horas diarias y treinta y seis horas semanales si fueren nocturnas.

Son labores peligrosas las que pueden ocasionar la muerte o dañar de modo inmediato y grave la integridad física del trabajador y trabajadora. Estimase que el peligro que tales labores implican, puede provenir de la propia naturaleza de ellas o de la clase de materiales que se empleen, se elaboren o se despendan, o de la clase de residuos que dichos materiales dejen o del manejo de sustancias corrosivas, inflamables o explosivas, o del almacenamiento que en cualquier forma se haga de estas sustancias.

Son labores insalubres aquellas que por las condiciones en que se realizan o por su propia naturaleza, puedan causar daño a la salud de forma inmediata o posterior a los trabajadores y trabajadoras, y aquellas en que el daño pueda ser ocasionado por la clase de los materiales empleados, elaborados o desprendidos por los residuos sólidos, líquidos o gaseosos que dejen.

La clasificación de las labores peligrosas o insalubres, será hecha por el Comité de Salud y Seguridad Ocupacional del AIES con la aprobación de la Dirección General de Previsión Social y Empleo del ministerio de Trabajo y Previsión Social; no obstante lo anterior, el AIES podrá aplicar lo dispuesto en el inciso último del Artículo 162 del Código de Trabajo.

El AIES no se cerrará por ningún motivo y todos los días y horas son hábiles para el trabajo.

Sin perjuicio a lo establecido en los Artículos 166 inciso 2° y 170 del Código de Trabajo vigente, la Comisión y el Sindicato podrán pactar horarios especiales cuando ambas partes lo estimen conveniente.

Los horarios de trabajo estarán regulados por el Reglamento Interno de Trabajo, de la siguiente manera:

Turno Administrativo, de lunes a viernes de las 08:00 a las 12:00 horas y de las 12:45 a las 16:45 horas;

Turno Operativo "A", de lunes a domingo de las 06:00 a las 14:00 horas;

Turno Operativo "B", de lunes a domingo de las 14:00 a las 22:00 horas;

Turno Operativo "C", de lunes a domingo de las 22:00 a las 06:00 horas.

Los horarios establecidos en la presente Cláusula serán aplicados a todos los trabajadores y trabajadoras del AIES.

#### **CLÁUSULA ONCE HORAS DESTINADAS A LAS COMIDAS**

Para los trabajadores y trabajadoras que laboran en el turno administrativo, la hora destinada para la comida será de las 12:00 a las 12:45 horas.

Para los trabajadores y trabajadoras de los turnos operativos, las horas destinadas para las comidas serán:

Turno "A", de las 12:30 a las 13:15 horas;

Turno "B", de las 19:00 a las 19:45 horas;

Turno "C", de las 01:00 a las 01:45 horas.

Cuando el trabajo desempeñado requiere de la presencia ininterrumpida y con el objeto de no alterar la marcha normal de las labores, los trabajadores y trabajadoras podrán tomar sus alimentos dentro de la jornada de trabajo, respetando los cuarenta y cinco minutos destinados a ese fin.

#### **CLÁUSULA DOCE PERÍODO DE GRACIA**

Los trabajadores y trabajadoras tienen la obligación de ingresar a sus labores a la hora señalada en sus respectivos horarios para la iniciación de su jornada de trabajo; sin embargo, el AIES les concederá un período de gracia de cinco minutos, sin perder el derecho a la remuneración completa de su jornada y el descanso semanal respectivo. Por llegada tarde de un trabajador o trabajadora se le aplicará el respectivo descuento a partir del sexto minuto en adelante.

**CLÁUSULA TRECE  
TRABAJO EN TIEMPO EXTRAORDINARIO**

El trabajo en tiempo extraordinario, solo podrá pactarse en forma ocasional, cuando las circunstancias imprevistas especiales o necesarias así lo exijan.

Para el trabajo en tiempo extraordinario es requisito indispensable que medie previa orden sea ésta escrita o verbal del jefe inmediato superior o de quien haga sus veces. Cuando sea verbal, deberá ser documentada el siguiente día hábil.

En la terminación de una jornada ordinaria o con adición de tiempo extraordinario, y la iniciación de la siguiente, deberá mediar un lapso no menor de ocho horas, salvo las excepciones legales.

**CLÁUSULA CATORCE  
DESCANSO SEMANAL**

Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a un día de descanso semanal remunerado por cada semana laboral.

El día de descanso semanal será el domingo para los trabajadores y trabajadoras que laboran en turno administrativo.

El personal de trabajadores y trabajadoras vinculado al movimiento de aeronaves prestará sus servicios con base en el sistema de turnos, estableciéndose para tal efecto, tres turnos diarios de ocho horas de duración cada uno.

A los trabajadores y trabajadoras que laboran turnos operativos y por la índole de las actividades laboran normalmente en día domingo, AIES les señalará el día de descanso que les corresponda en la semana laboral, pero en ningún caso podrá coincidir con los días fijados por la ley o por este Contrato como días de asueto; el AIES deberá compensárselos con otros días.

Si el salario se estipulare por semana u otro plazo mayor, quincena o mes, se presume que en su monto va incluida la remuneración de los días de descanso.

**CLÁUSULA QUINCE  
DÍAS DE ASUETO**

El personal al servicio del AIES gozará de asueto remunerado con salario básico en los días siguientes:

- a) Primero de Enero, festividad de año nuevo;
- b) Miércoles, Jueves, Viernes y Sábado de la Semana Santa;
- c) Primero de Mayo, día del trabajo;
- d) Diez de Mayo, día de la Madre;

Continuación Punto II

2k

- e) Tres y seis de Agosto, día del Comercio y celebración del Salvador del Mundo;
- f) Quince de Septiembre, día de la Independencia;
- g) Dos de Noviembre, día de los Difuntos;
- h) Veintisiete de Noviembre, festividad local;
- i) Veinticuatro y veinticinco de Diciembre, festividad de la Natividad; y
- j) Los días que por Decreto Legislativo o por acuerdo de la Junta Directiva de CEPA se concedan.

AIES y el SITEAIES convienen en que los días 3 y 6 de Agosto, estarán sujetos a compensarse, ya sea uno solo o ambos, por otro día anterior o posterior a aquel o aquellos, cuando ello favorezca a los trabajadores y trabajadoras del AIES; en el entendido que cuando se efectúe la compensación, los días 3 y 6 de Agosto, se laborarán como días ordinarios de trabajo.

El día doce de Octubre, fecha de constitución del SITEAIES, AIES concederá permiso con goce de salario a los trabajadores y trabajadoras afiliados al SITEAIES que lo soliciten por escrito, con anticipación, al Gerente Aeroportuario por medio del Secretario General del Sindicato, con copia al Departamento de Recursos Humanos del AIES; a fin de que asistan a la Asamblea General del SITEAIES para la elección de la Junta Directiva del mismo, por el tiempo que durase la Asamblea.

Los trabajadores y trabajadoras del Departamento de Operaciones que se requiera que laboren en este día, su participación en la Asamblea dependerá de la evaluación y acuerdo que tome el Secretario General del Sindicato con el Gerente Aeroportuario, previa opinión de los Jefes de las diferentes Secciones que componen el Departamento de Operaciones.

El AIES reconocerá el día veintisiete de enero de cada año como el “DÍA DEL TRABAJADOR Y TRABAJADORA AEROPORTUARIO”, sin asueto, y para ese efecto el último sábado del mes de enero correspondiente, efectuará un acto conmemorativo alusivo a ese día. Habrá un Comité Organizador del evento, integrado por dos miembros en representación del AIES y dos del SITEAIES, evento que se sujetará a la disponibilidad presupuestaria.

#### **CLÁUSULA DIECISÉIS PERMISOS Y LICENCIAS**

El AIES concederá permiso o licencia a sus trabajadores y trabajadoras para que falten al desempeño de sus labores o se ausenten de las mismas en los casos siguientes:

- a) Para cumplir las obligaciones familiares que racionalmente reclamen su presencia, como en los casos de muerte o enfermedad grave, o accidente grave de su cónyuge o compañero de vida, de sus ascendientes, descendientes en línea directa; lo mismo cuando se trate de personas que dependan económicamente del trabajador o trabajadora y que aparezcan nominados en la Hoja de Beneficiarios y Dependientes que lleva el Departamento de Recursos Humanos del AIES. Esta licencia durará el tiempo necesario, pero el AIES únicamente pagará el equivalente al salario ordinario de cinco días de cada mes calendario. En ningún caso el número de días de licencia que se conceden con base a este literal excederá de veinte días en conjunto por cada año calendario. Para que este permiso sea concedido, el trabajador o trabajadora deberá solicitarlo ante su jefe inmediato previo a su retiro o, en caso de urgencia, informar lo más pronto posible a su jefe inmediato desde donde se encuentre y el motivo de la ausencia, debiendo justificar su inasistencia al momento de su reincorporación al trabajo. Para los efectos de la prestación pecuniaria, los días de descanso semanal o de asueto que quedaren comprendidos en el período de la licencia, no prolongarán la duración de ésta.
- b) Para cumplir con las obligaciones de carácter público establecidas por la Ley u ordenadas por autoridad competente, la licencia será con goce de salario por todo el tiempo que se necesite para el cumplimiento de las obligaciones, en todo caso deberá presentarse la constancia correspondiente que justifique la ausencia.
- c) Por contraer matrimonio civil y/o religioso el trabajador o trabajadora, hasta por un máximo de cinco días consecutivos con goce de salario. Esta prestación se concederá siempre que se solicite por lo menos con quince días de anticipación a la fecha de celebración del matrimonio civil y/o religioso. Los días de descanso semanal y de asueto que quedaren comprendidos en el período de licencia no prolongarán la duración de ésta. Este permiso únicamente se concederá para uno de los matrimonios referidos.
- d) A los trabajadores y trabajadoras que se encuentren estudiando en cualesquiera de las facultades de las universidades legalmente establecidas, se les concederá permiso con goce de salario hasta por dos horas diarias, siempre y cuando comprueben su calidad de estudiantes matriculados y la necesidad del permiso, con la certificación de la universidad respectiva, en donde conste el horario de clases. El permiso podrá concederse al principio o antes del final de la jornada de trabajo. Las dos horas de permiso comprenden: el tiempo de transporte y la actividad académica.
- e) Los trabajadores y trabajadoras que fueren electos o nombrados para el desempeño de cargos públicos incompatibles con su trabajo, gozarán del permiso necesario sin goce de salario, por todo el tiempo que estén en el desempeño de dicho cargo, al término del cual serán incorporados a sus mismos puestos en el AIES, con todos los derechos que les corresponden.

- f) Cuando las licencias se soliciten para disfrutar de becas concedidas por otras instituciones, si existe interés del AIES para que el trabajador o trabajadora asista al curso en referencia, tendrá derecho el trabajador o trabajadora a gozar salario íntegro durante todo el tiempo que dura la beca; si no existe interés del AIES, tendrá derecho a gozar de la licencia por todo el tiempo que dure la beca, pero sin goce de salario; en todo caso los trabajadores y trabajadoras conservarán sus derechos inherentes a sus cargos; pero el lapso de duración de la beca para los becarios sin goce de salario no se computará como tiempo efectivo de trabajo para el efecto de generar derecho al goce de prestaciones sociales.

Cuando se tengan acceso a Becas, la Gerencia Aeroportuaria publicará en las carteleras los detalles y beneficios de las mismas, los requisitos de participación cuando estas sean abiertas y/o el proceso de selección cuando correspondan a áreas específicas.

Los funcionarios o trabajadores y trabajadoras al servicio del AIES, favorecidos con becas financiadas parcial o totalmente por organismos internacionales o el Estado, o que utilicen licencia con goce de sueldo para esa clase de estudios, están obligados a prestar sus servicios al AIES por el doble del período de duración de la beca, tal como se deberá estipular en el respectivo contrato que deberá ser firmado entre el becario y el AIES. En todo caso, la obligación de prestar dichos servicios no podrá ser inferior a un año. El incumplimiento a lo dispuesto obligará al favorecido a reintegrar los gastos desembolsados por CEPa, en concepto de financiamiento de beca o de licencia con goce de sueldo, de manera proporcional al tiempo no servido.

- g) El AIES concederá licencia con goce de salario a un máximo de veinte trabajadores y trabajadoras afiliados al SITEAIES, para que puedan asistir a actividades sindicales tales como: Seminarios, Foros y otros, siempre y cuando lo solicite por escrito, por lo menos con dos días de antelación el Secretario General del SITEAIES al Jefe Inmediato, con copia al Departamento de Recursos Humanos del AIES. En ningún caso la licencia excederá de treinta días en conjunto por cada año calendario.
- h) Para cumplir con las obligaciones urgentes e indelegables de carácter personal, en este caso deberá previamente expresarse el motivo ante el jefe inmediato a efecto de autorización del permiso; esta licencia no podrá exceder en conjunto de cinco días por año calendario. La determinación de que si el permiso concedido es con o sin goce de sueldo la efectúa el Departamento de Recursos Humanos del AIES, tomando como base el registro del tiempo disponible por esta causal, correspondiente al empleado solicitante, en relación a los permisos con goce de sueldo concedidos durante el año. Los permisos por esta causa no constituyen un derecho acumulativo por años de servicio.
- i) A los trabajadores y trabajadoras que tuvieren un año o más de laborar para y bajo las órdenes del AIES, podrá concedérseles licencia sin goce de salario, por motivos personales e indelegables, durante un período que no excederá de tres meses. El trabajador o trabajadora que no se presentare al término de su licencia a reanudar sus labores, de conformidad a lo establecido por la Ley, quedará cesante de su cargo, sin ninguna responsabilidad para el AIES.

Si hubiere trabajador o trabajadora sustituto (a) desempeñando el puesto, el titular favorecido no tendrá derecho a ser reincorporado a su cargo antes del vencimiento de la licencia concedida.

Cuando un trabajador o trabajadora se encuentre desempeñando un trabajo y necesite ausentarse de manera imprevista o emergente durante la respectiva jornada laboral por causa justificada, deberá solicitar permiso al jefe de su respectiva unidad administrativa, quien calificará en forma inmediata y bajo su responsabilidad, si es necesario e indispensable concederlo.

Todo permiso para no presentarse al trabajo deberá solicitarse al jefe inmediato con un día de anticipación por lo menos, salvo circunstancias imprevistas; en todo caso, el trabajador o trabajadora deberá justificar el motivo de su inasistencia al volver a su trabajo; de esta justificación dependerá si el Departamento de Recursos Humanos del AIES, concede el permiso solicitado con o sin goce de sueldo.

No se autorizará ningún permiso con efecto retroactivo; para el caso de inasistencia imprevista, el trabajador o trabajadora deberá dar aviso al jefe inmediato en el primer día de su ausencia; indicando el motivo que le impida presentarse a sus labores y el lugar y dirección donde se encuentra; éste a su vez deberá comunicarlo de inmediato al Departamento de Recursos Humanos.

En caso de detención por autoridad competente que le impida dar aviso, podrá comprobar esa circunstancia dentro de los tres días laborales siguientes a aquél en que fue puesto en libertad. Si no se comprobare suficientemente la causa de la ausencia imprevista, se tendrá como falta de asistencia injustificada.

Sin perjuicio de lo establecido en la letra i) de esta Cláusula, no se autorizará para ningún trabajador o trabajadora, licencia sin goce de salario por más de ocho días dentro del año calendario, excepto cuando las mismas se soliciten para atender algún asunto de carácter urgente que requiera necesariamente la presencia del trabajador o trabajadora, circunstancia que deberá justificarse previamente y en debida forma, de acuerdo a los requisitos que exija el AIES, a través del Departamento de Recursos Humanos.

Todos los permisos y licencias deberán solicitarse haciendo uso de los formularios respectivos y tramitarse siguiendo las normas establecidas en el AIES.

#### **CLÁUSULA DIECISIETE JUSTIFICACIÓN DE INASISTENCIA AL TRABAJO**

Se tendrá por inasistencia justificada:

- a) El goce de vacaciones o licencias;
- b) La suspensión disciplinaria;
- c) Las causas que según la Ley interrumpen o suspenden el Contrato Individual de Trabajo; y
- d) Todo caso fortuito o fuerza mayor que impida al trabajador o trabajadora asistir a sus labores.

El trabajador o trabajadora que de manera imprevista no pudiere presentarse a sus labores por motivos graves, deberá dar aviso a su jefe inmediato en el AIES, por cualquier medio, indicando el motivo que le impide presentarse al trabajo. Comprobará el motivo de su ausencia al regresar a su trabajo y solicitará el permiso correspondiente.

La regulación, procedimiento y demás aspectos relativos al inciso anterior son los establecidos en la Cláusula referente a “Permisos y Licencias” del presente Contrato y el Reglamento Interno de Trabajo del AIES.

### **CLÁUSULA DIECIOCHO UNIFORMES, EQUIPOS Y HERRAMIENTAS**

La Comisión concederá a todos sus trabajadores y trabajadoras excepto al Gerente del AIES, Jefes de Departamentos, Unidades y de Secciones, cuatro uniformes anuales de buena calidad, en el primer mes de cada año.

Para el Departamento de Mantenimiento y Almacén de Materiales, el pantalón será de lona tipo jeans.

En caso de que CEPA-AIES, no entregue los uniformes confeccionados, en el primer mes de cada año, proporcionará la tela para su confección y la cantidad necesaria de dinero para cubrir el costo de la confección de los mismos, acordado entre CEPA y SITEAIES.

AIES quedará exento del pago de la confección de éstos, si entrega el uniforme, ya fuese camisa y pantalón (de tela o jeans).

Asimismo, proporcionará dos pares de calzado de buena calidad a todos los trabajadores y trabajadoras para el desempeño de sus labores, excepto al personal de la Torre de Control y Radar, de la Central de Anuncios y al personal Administrativo, con la salvedad del personal de la Sección Almacén de Materiales y Ordenanzas, entregando un par en la primera quincena del mes de enero y el otro en la misma quincena del mes de julio de cada año.

Al trabajador o trabajadora con discapacidad física en alguno de sus miembros inferiores se le dotará de calzado adecuado, previa comprobación médica.

A los trabajadores y trabajadoras que ingresen a trabajar en el AIES, se les dotará de sus respectivos uniformes, treinta días después de finalizado su período de prueba.

No tendrán derecho a uniformes los trabajadores y trabajadoras que se encuentren realizando interinato.

La Comisión proporcionará a sus trabajadores y trabajadoras los útiles, instrumentos, herramientas, equipos y materiales de buena calidad que sean necesarios y adecuados para ejecutar el trabajo con la debida precisión y seguridad en las instalaciones del AIES.



Asimismo, con base en las necesidades de cada área de trabajo, la Comisión proporcionará a los trabajadores y trabajadoras el equipo siguiente: botas, zapatos, guantes, mascarillas, anteojos, chalecos reflectivos, protectores de oídos, linternas de mano, sombreros, gorras, cascos y uniformes que fueren necesarios de conformidad con la índole de las labores. Y para las labores de chapoda sus respectivas gorras con el protector correspondiente o sombrero, según sea el caso.

La Comisión entregará a cada uno de los trabajadores y trabajadoras de los Departamentos de Mantenimiento y Operaciones: un rollo de papel higiénico, así como también proporcionará a cada Departamento de los mencionados: azúcar, café y detergente en polvo, semanalmente.

### **CLÁUSULA DIECINUEVE CONSERVACIÓN DE LOS IMPLEMENTOS DE TRABAJO**

Los trabajadores y trabajadoras se obligan:

- a) A restituir al AIES en el mismo estado en que se les entregó, los materiales que se les haya proporcionado para el trabajo y que no hubieren utilizado, salvo que dichos materiales se hubieren destruido o deteriorado por caso fortuito o fuerza mayor y por vicios provenientes de su mala calidad o defectuosa fabricación; y
- b) A conservar en buen estado los instrumentos, maquinarias y herramientas propiedad del AIES que estén a su cuidado, sin que en ningún caso deban responder por el deterioro ocasionado por el uso natural de los mismos, del proveniente de caso fortuito o de fuerza mayor, ni del originado por su mala calidad o defectuosa fabricación.

Los trabajadores y trabajadoras responderán por los objetos arriba mencionados, cuando los pierdan o dañen, haciéndolo del conocimiento del AIES, por medio de su jefe inmediato; y cooperarán con el fin de establecer la verdad de los hechos.

Si del resultado de la investigación se estableciera alguna responsabilidad del trabajador o trabajadora, ésta se limitará al valor que tenga el objeto en el momento de registrarse el deterioro o la pérdida, previo al valúo respectivo; si se tratare de daños, la responsabilidad se limitará al importe de la reparación, si ésta fuere posible, caso contrario deberá pagarse el valor del objeto. Si el trabajador o trabajadora lo prefiere podrá librarse de responsabilidad reponiendo el objeto perdido o dañado, a satisfacción del AIES, por otro de igual calidad, siempre que este último se encuentre en las mismas condiciones en que se encontraba el primero al momento de ocurrir la pérdida o el daño.

En los casos de pagos de daños o pérdidas, los descuentos se realizarán de conformidad a la normativa aplicable.

**CLÁUSULA VEINTE  
CAPACITACIÓN**

CEPA-AIES está obligada a elaborar anualmente, en un proceso consultivo que incluya al SITEAIES a efecto de presentar a la Administración observaciones y propuestas en la fase de formulación, un plan de capacitación para su personal, especialmente para los trabajadores y trabajadoras en las áreas de AIS, Rampa, Meteorología, Control Aéreo, Mantenimiento, Salvamento y Seguridad, según las necesidades de la Comisión y los trabajadores y trabajadoras, otorgándoles las facilidades necesarias a quienes sean designados a participar en dichos eventos.

Al SITEAIES le asistirá el derecho de conocer los programas de capacitación que CEPA-AIES decida implementar para las distintas áreas en función de los recursos disponibles y de participar por medio de un miembro de su Junta Directiva, conjuntamente con la Gerencia de Administración y Desarrollo del Recurso Humano de CEPA y el Jefe del Departamento de Recursos Humanos del AIES, en el monitoreo del desarrollo del plan.

CEPA-AIES se compromete a establecer criterios de selección y participación de los trabajadores y trabajadoras en los procesos de capacitación, que garanticen la participación de aquellos a quienes por idoneidad les compete directamente la actividad de capacitación en relación con las labores que realizan.

Las capacitaciones que reciban los trabajadores y trabajadoras, entre otros propósitos, servirán de créditos a su favor cuando se opte a puestos nuevos, vacantes y ascensos.

En la formulación de dichos programas se atenderá fundamentalmente a la formación técnica de los trabajadores y trabajadoras y a su mejor desarrollo que redunde en beneficio del AIES.

En caso de introducirse nuevas tecnologías, el AIES proporcionará la capacitación necesaria a su personal, a efecto de que éste cuente con los conocimientos adecuados para la eficaz operación de los nuevos equipos, maquinarias, sistemas o métodos de trabajo que se hayan introducido, con el objeto de mantener la óptima calidad de los servicios aeroportuarios.

Es obligatorio para el AIES, que todos aquellos trabajadores y trabajadoras que sean afectados por la supresión de plazas o por la introducción de nueva maquinaria o tecnología, sean capacitados para su inserción a esta nueva tecnología o maquinaria, para poder continuar trabajando en su área con el fin de mantener su estabilidad laboral.

El Departamento de Recursos Humanos del AIES, llevará un registro actualizado de los eventos de capacitación y desarrollo del personal, así como de los trabajadores y trabajadoras que los hubieren recibido.

**CLÁUSULA VEINTIUNO  
EXPEDIENTES PERSONALES**

El AIES llevará un expediente para cada trabajador y trabajadora, el cual deberá contener toda la historia laboral, disciplinaria, capacitaciones y méritos recibidos; dicho expediente debidamente foliado deberá administrarse en el Departamento de Recursos Humanos del AIES, y la información fuera del mismo no tendrá valor alguno.

Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho, en horas hábiles de trabajo, a solicitar por escrito al Departamento de Recursos Humanos del AIES, certificaciones de documentos relacionados con información de su récord laboral consignada en los expedientes; la certificación deberá ser expedida por el Jefe de Recursos Humanos del AIES o quien haga sus veces.

**CLÁUSULA VEINTIDÓS  
CLASIFICACIÓN Y VALORACIÓN DE PUESTOS**

Con el objeto de mantener una organización eficiente, CEPA-AIES procederá a:

- 1) Actualizar el Manual de Descripción de Puestos y realizar estudios de clasificación y valoración de puestos;
- 2) Asignar de acuerdo a la valoración de puestos, el salario que le corresponda a cada puesto; y
- 3) Velar porque la denominación de la plaza de cada trabajador o trabajadora se estipule en su nombramiento o contrato de acuerdo al trabajo que desempeña.

Cuando se realicen los estudios a que se refiere ésta cláusula, su desarrollo se hará en consulta con el SITEAIES.

**CLÁUSULA VEINTITRÉS  
SUSTITUCIONES**

Se entiende que un trabajador y/o trabajadora sustituye a otro u otra, cuando durante la ausencia temporal o definitiva de éste o ésta, pase a ocupar el cargo con todas sus obligaciones y responsabilidades dentro del plazo que el AIES establezca mediante el respectivo nombramiento. El salario a devengar será el que tenga la plaza del trabajador o trabajadora sustituido o sustituida a partir del día que dé inicio la sustitución, siempre y cuando dicho salario no sea inferior al que tenga el trabajador o trabajadora sustituto o sustituta. Se establece como período mínimo de sustitución el de cinco días hábiles, sin perjuicio de los asuetos que pudieran quedar comprendidos.

AIES podrá sustituir a cualquier trabajador o trabajadora durante su ausencia temporal, ya sea por licencia, vacaciones, incapacidades y becas, siempre que ocurra cualquiera de las condiciones siguientes:

- 1) Que la ausencia fuera igual o mayor de cinco días hábiles;
- 2) Cuando se trate de un cargo que racionalmente y a criterio de CEPA/AIES, no pueda ser desempeñado por el resto del personal del Departamento, Unidad o Sección correspondiente; y
- 3) Cuando de no hacerse la sustitución ello ocasione perjuicio al normal desempeño de las funciones del AIES.

#### **CLÁUSULA VEINTICUATRO PLAZAS NUEVAS**

El Jefe del Departamento de Recursos Humanos del AIES, o quien haga sus veces, hará del conocimiento del Sindicato la creación de plazas, por medio de una nota dirigida al Secretario General del SITEAIES, especificando las calificaciones requeridas para el desempeño de la nueva plaza.

El mecanismo para el nombramiento de la plaza nueva se hará de acuerdo al procedimiento establecido en la cláusula relativa al “Procedimiento para realizar ascensos y contratación de plazas nuevas y plazas vacantes”.

#### **CLÁUSULA VEINTICINCO DERECHO DE ASCENSO**

El AIES reconoce el derecho de ascenso de los trabajadores y trabajadoras que se encuentran a su servicio. En consecuencia, cuando se trate de llenar una plaza, nueva o vacante, éstos y éstas tendrán derecho preferente a que se les hagan los exámenes y pruebas necesarias para optar por la plaza.

El mecanismo para el nombramiento de la plaza nueva o vacante se hará de acuerdo con el procedimiento establecido en la cláusula relativa al “Procedimiento para realizar Ascensos y Contratación de Plazas Nuevas y Plazas Vacantes”.

CEPA/AIES, después de un estudio inicial y en consulta con SITEAIES, revisará anualmente la correcta aplicación de los procedimientos y políticas establecidas en el presente contrato para el nombramiento del personal, valoración de puestos y en general con la administración y gestión del recurso humano.

#### **CLÁUSULA VEINTISÉIS PROCEDIMIENTO PARA REALIZAR ASCENSOS Y CONTRATACIÓN DE PLAZAS NUEVAS Y PLAZAS VACANTES**

Para los efectos de la presente Cláusula, es entendido que una plaza ha quedado vacante cuando el trabajador o la trabajadora que la desempeña la ha dejado definitivamente.

El Jefe del Departamento de Recursos Humanos del AIES, o el que haga sus veces, hará del conocimiento del SITEAIES y de los trabajadores y trabajadoras en general, dentro de un plazo de diez días hábiles siguientes a la decisión administrativa de realizar un ascenso, contratar una plaza nueva o llenar una vacante, su determinación que procederá o no a ejecutar tal acción sin importar el área o la calidad de la plaza que se tratare.

Cuando la comunicación fuese en el sentido que no se procederá a llenar la plaza vacante, y con posterioridad surgiese la necesidad de llenarla, el AIES procederá según lo dispuesto en esta cláusula.

La comunicación de la decisión al SITEAIES se hará por medio de una nota dirigida por el Jefe del Departamento de Recursos Humanos del AIES, o el que haga sus veces, al Secretario General del Sindicato, en la que se especificarán los requisitos, habilidades, destrezas y otras calificaciones necesarias para optar a la plaza vacante, acceder a la plaza nueva o a un ascenso. La comunicación de la decisión a los trabajadores y las trabajadoras se hará por medio escrito, en un lugar visiblemente apropiado en las instalaciones del AIES.

El Sindicato dentro del plazo de diez días hábiles siguientes a la comunicación respectiva, podrá presentar una nómina de candidatos, la cual será tomada en cuenta, para llenar las plazas nuevas, ocupar las vacantes o acceder a los ascensos.

Por su parte, cualquier trabajador o trabajadora interesado en llenar las plazas nuevas, ocupar las vacantes o acceder a los ascensos, podrá dentro del mismo plazo a que se refiere el párrafo precedente, presentarse como candidato o candidata.

Cuando se proceda a ocupar una plaza vacante, llenar una nueva o acceder a un ascenso, tendrán derecho preferentemente los trabajadores y trabajadoras que ya laboran en el AIES, a fin que se les practiquen los exámenes y pruebas necesarias, para evaluar su capacidad, aptitud, experiencia y condición física. Dichos exámenes serán realizados por el Departamento de Recursos Humanos del AIES, auxiliándose del personal idóneo y le asistirá al Sindicato vigilar la transparencia del procedimiento.

Si a juicio de CEPA un candidato o candidata reúne las condiciones de idoneidad, ya sea por haber desempeñado eficientemente el puesto con anterioridad, o por mérito académico y además posee las habilidades, destrezas u otras calificaciones necesarias para ocupar el puesto, no habrá necesidad de someter la plaza al procedimiento en referencia y ésta se asignará, sin mayor trámite, al candidato o candidata idóneo. En esta decisión, se tomará en cuenta la opinión del SITEAIES.

Si resultasen dentro del personal del AIES, dos o más candidatos con méritos iguales, CEPA/AIES le dará preferencia al candidato o candidata más antiguo y con mejor récord de trabajo. No obstante, en los casos de plazas correspondientes a empleados o empleadas de confianza y representantes patronales, cuando se trate de ocupar una plaza vacante, llenar una plaza nueva o acceder a un ascenso, el AIES únicamente hará del conocimiento del Sindicato, a través de su Secretario General, la determinación de que se procederá o no a asignarla.

De conformidad a lo establecido en el párrafo primero de la cláusula “Relaciones de la Comisión con el Sindicato”, del presente Contrato, en materia de plazas vacantes, nuevas plazas y ascensos, las decisiones serán tomadas exclusivamente por CEPA, pero al SITEAIES le asistirá el derecho de vigilar la transparencia del procedimiento en términos generales.

Ante la inexistencia de candidatos o candidatas dentro del personal del AIES que reúnan los requisitos necesarios para ocupar una plaza vacante o llenar una nueva, la Comisión podrá recurrir a candidatos ajenos al personal del AIES, respetando el procedimiento establecido en la presente cláusula.

Se ocuparán las plazas vacantes o se crearán nuevas, siempre que a juicio del AIES, se estime que al no hacerlo se ocasione entorpecimiento de las labores o recargo del trabajo que realizan los demás trabajadores y trabajadoras.

#### **CLÁUSULA VEINTISIETE TÉRMINO DE PRUEBA**

Todo trabajador o trabajadora que ingrese a laborar al AIES, se entenderá contratado a prueba por un plazo de treinta días; vencido el cual, si continuare laborando, se entenderá que lo hace por tiempo indefinido.

En caso de que un trabajador o trabajadora ingrese al AIES a efectuar las mismas labores que realizaba antes de su retiro, no tendrá lugar el término de prueba, salvo que para el desempeño del cargo de que se trate, se requieran nuevos conocimientos, habilidades o destrezas.

#### **CLÁUSULA VEINTIOCHO MOVIMIENTO DE PERSONAL**

Las solicitudes de traslados y permutas serán resueltas por el Jefe del Departamento de Recursos Humanos del AIES, el cual llevará un registro de dichas solicitudes, que le serán entregadas directamente por el trabajador o trabajadora interesado.

Los trabajadores y las trabajadoras tendrán derecho a que se les traslade a otros puestos, en los siguientes casos:

- a) Cuando un trabajador o trabajadora hubiere estado incapacitado para el desempeño de su trabajo por el ISSS y de acuerdo al dictamen de dicho Instituto estuviere apto para un trabajo compatible con su estado de salud, el AIES lo ubicará en el trabajo que no perjudique su rehabilitación y readaptación.

Si con posterioridad el ISSS, emitiera un nuevo dictamen, del cual conste que el trabajador o trabajadora se encuentra plenamente recuperado y apto para el desempeño de sus labores habituales, el AIES lo reincorporará para el desempeño de las mismas; y

- b) Cuando dos trabajadores o trabajadoras de una misma sección y de diferentes turnos soliciten intercambiar rol de trabajo, siempre y cuando el AIES lo autorice, por medio de su jefe inmediato.

**CLÁUSULA VEINTINUEVE  
AUTORIZACIÓN DE DESCUENTOS**

El AIES se compromete a tomar las medidas que fueren necesarias para que se hagan efectivas dentro del plazo estipulado, las remisiones de dinero correspondientes a las instituciones bancarias o de crédito, Fondo Social para la Vivienda y cualquier otra que sean descontadas con autorización escrita de los trabajadores o trabajadoras en su debida oportunidad, por préstamos que tales entidades les hayan concedido.

**CLÁUSULA TREINTA  
OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES GENERALES**

Los trabajadores y trabajadoras al servicio de CEPA en el AIES, estarán sometidos y sometidas a las obligaciones y prohibiciones establecidas en el Contrato Colectivo de Trabajo vigente, Reglamento Interno de Trabajo del AIES, Código de Trabajo y especialmente en las obligaciones siguientes:

- a) Los trabajadores y trabajadoras de turno en actividades continuas están en la obligación de continuar en su trabajo en horas extraordinarias hasta en un máximo de ocho horas, cuando no fueren relevados oportunamente; el AIES se compromete a remunerar sin excepción alguna este tiempo de conformidad a la Ley. Es obligación del jefe inmediato contar con una programación de personal, que rotativamente pueda cubrir la contingencia que se presente.
- b) El trabajador y trabajadora deberá avisar en el acto a su jefe inmediato cuando no haya sido relevado; y
- c) Todo trabajador y trabajadora está obligado a prestar sus servicios fuera de sus horas ordinarias de trabajo, al ser requerido por el AIES, en caso de incendio, accidente de aviación, terremotos u otras clases de siniestros o desastres naturales. Exceptúese de esta obligación a aquellos trabajadores y trabajadoras que, al ser requeridos se encuentren incapacitados, o deban atender circunstancias personales o familiares eventuales de gravedad.

**CAPÍTULO III  
SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO**

**CLÁUSULA TREINTA Y UNO  
SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL**

El AIES adoptará y podrá en práctica medidas adecuadas de salud y seguridad ocupacional en los lugares de trabajo, para proteger la vida, la salud y la integridad de sus trabajadores y trabajadoras, especialmente en lo relativo a:

- 1) Las operaciones y procesos de trabajo;
- 2) El suministro, uso y mantenimiento de los equipos y demás elementos de protección personal;
- 3) Las edificaciones, instalaciones y condiciones ambientales; y
- 4) La colocación y mantenimiento de resguardos y protecciones que aíslen o prevengan de los peligros provenientes de las máquinas y de todo género de instalaciones.

Para efectos de lo establecido anteriormente, el AIES dará cumplimiento a los preceptos que sobre salud y seguridad ocupacional establezcan las leyes vigentes, reglamentos y dictaminen o recomienden las autoridades administrativas competentes.

Asimismo, el AIES se compromete a dar cumplimiento a la aplicación de la Cláusula “Uniformes, Equipos y Herramientas” y el SITEAIES a vigilar su cumplimiento.

Para el fiel cumplimiento de la presente Cláusula, el AIES y el SITEAIES se comprometen a elaborar un instructivo, en un plazo no mayor de sesenta días, a partir del día siguiente al retiro del contrato inscrito del Departamento Nacional de Organizaciones Sociales del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

#### **CLÁUSULA TREINTA Y DOS COMITÉ DE SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL**

El Comité de Salud y Seguridad Ocupacional, estará integrado por tres representantes del AIES y tres representantes del Sindicato.

Las recomendaciones del Comité serán comunicadas a la Gerencia Aeroportuaria sobre las medidas de salud y seguridad ocupacional que convenga adoptar en las instalaciones de la Empresa.

Los Delegados de Prevención designados por el AIES deberán nombrarse de tal manera que cubran las áreas más sensibles de la empresa para la prevención de riesgos.

Para el cumplimiento de sus objetivos el Comité, contará con la colaboración de los Jefes de Departamentos, Unidades y Secciones. Es una atribución del Comité de Salud y Seguridad Ocupacional el participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de la política y programa de gestión de prevención de riesgos ocupacionales en el AIES, prácticas que deben estar reglamentadas. La política será autorizada por Junta Directiva de CEPA. Asimismo el Comité tendrá todas las atribuciones comprendidas en la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo y sus Reglamentos de Ejecución.

La práctica y efectividad por parte del personal de las medidas que el Comité recomiende y de las establecidas en las leyes y reglamentos serán vigiladas por la Empresa con la colaboración del SITEAIES.



**CLÁUSULA TREINTA Y TRES  
RESPONSABILIDAD POR RIESGOS PROFESIONALES**

Por estar sujeto al régimen del Seguro Social, el AIES quedará exento de las obligaciones que le impongan el Código de Trabajo y otras leyes a favor de los trabajadores y trabajadoras, en la medida que éstas sean cubiertas por el ISSS.

La cuantía de las prestaciones por riesgos profesionales a favor de los trabajadores y trabajadoras que establece el Código de Trabajo y que no cubra el ISSS, serán cubiertas por el AIES, salvo en aquellos casos en que la falta de cobertura obedezca a que el trabajador o trabajadora no deba gozar de prestación económica de conformidad a lo establecido por la Ley del Seguro Social y sus Reglamentos.

**CLÁUSULA TREINTA Y CUATRO  
CLÍNICAS DE EMERGENCIA**

El AIES mantendrá dos clínicas médicas debidamente equipadas, una destinada a prestar servicios de emergencia a los pasajeros (UMA), y la otra para atención de los trabajadores y trabajadoras que prestan sus servicios directamente para CEPA-AIES, incluyendo además a quienes prestan servicios a CEPA en las áreas de Servicios de Carga, Seguridad y Limpieza.

Las clínicas funcionarán los siete días de la semana, y cada una estará a cargo de un médico y una enfermera por turno, con horario operativo, un turno de las 06:00 horas a las 14:00 horas, y otro de las 14:00 horas a las 22:00 horas.

Cualquiera de las dos clínicas médicas referidas en la presente cláusula, podrá atender emergencias médicas de los usuarios del aeropuerto y del personal a que se refiere el párrafo anterior.

En el caso que un trabajador o trabajadora necesite atención médica más allá de las posibilidades que ofrecen las clínicas, el AIES proporcionará inmediatamente las facilidades necesarias para su traslado al ISSS, en un vehículo apropiado o ambulancia.

**CLÁUSULA TREINTA Y CINCO  
MANTENIMIENTO DE BOTIQUINES**

La Comisión mantendrá botiquines en los lugares de trabajo siguientes:

- a) Edificio Terminal de Carga (2);
- b) Edificio de Mantenimiento;
- c) Taller Mecánico;
- d) Bodega Obras Civiles;
- e) Talleres de Aire Acondicionado;

Continuación Punto II

2x

f) Servicios de Terminal;

g) Taller de Electricidad;

h) Oficina AIS, Meteorología;

i) Planta Agua Potable;

j) Planta Aguas Negras;

k) Edificio de Salvamento;

l) Centro Recreativo;

m) Sección Áreas Verdes; y

n) Otros lugares que el Comité de Salud y Seguridad Ocupacional recomiende.

Los botiquines contendrán medicamentos y materiales necesarios para la atención de emergencias que ocurran a los trabajadores y trabajadoras durante el desarrollo de sus labores, a fin de que oportunamente pueda prestárseles los primeros auxilios y la atención requerida.

La Comisión por medio del personal de enfermeras del AIES y la Secretaría de Asistencia y Previsión Social del SITEAIES, inspeccionarán y vigilarán para que los botiquines se mantengan con los medicamentos y materiales necesarios.

El AIES definirá los procedimientos de uso y los responsables de su administración, así como los tiempos para la dotación de medicamentos y materiales de los botiquines.

#### **CLÁUSULA IV PRESTACIONES ECONÓMICAS**

##### **CLÁUSULA TREINTA Y SEIS REMUNERACIÓN DEL TRABAJO EN TIEMPO EXTRAORDINARIO**

El trabajo ejecutado en tiempo extraordinario deberá retribuirse así:

- a) Si se trabaja excediendo la jornada ordinaria laboral diaria, se pagará un recargo consistente en un cien por ciento (100%) sobre el salario básico por hora;
- b) Si se trabaja en el día señalado como descanso semanal, se pagará con un recargo del ciento cincuenta por ciento (150%) de la remuneración correspondiente a este día, sin perjuicio del salario nominal incluido en planilla, además del día de descanso compensatorio a que tendrá derecho por haber laborado el trabajador o trabajadora en su día de descanso semanal.

Continuación Punto II

2y

Si el trabajo excediere de la jornada ordinaria laboral diaria, el recargo a pagar por el tiempo en exceso será del cien por ciento (100%) sobre el salario por hora devengado resultante, después de aplicar el recargo del ciento cincuenta por ciento (150%) antes mencionado;

- c) Si se trabaja en un día señalado como asueto, se pagará el salario básico por hora más un recargo consistente en un cien por ciento (100%) de dicho salario. Si el trabajo excediere de la jornada ordinaria laboral diaria, el recargo a pagar por el tiempo en exceso será del cien por ciento (100%) sobre el salario devengado, resultante después de aplicar el recargo del cien por ciento (100%) antes mencionado, de conformidad al Artículo 192 del Código de Trabajo;
- d) Si coincidiera un día de asueto con el día de descanso semanal; el trabajador o trabajadora tendrá derecho únicamente a su salario básico; pero si trabajare en dicho día tendrá derecho a la remuneración especial que establece el Artículo 192 del Código de Trabajo, consistente en un cien por ciento (100%) del salario básico y al correspondiente descanso compensatorio remunerado.

Si el trabajo excediere de la jornada ordinaria laboral diaria, el recargo a pagar por el tiempo en exceso, será de un cien por ciento (100%) sobre el salario por hora devengado resultante después de aplicar el recargo del cien por ciento antes mencionado.

El descanso compensatorio, será remunerado con el salario básico y deberá concederse en la misma semana laboral o en la siguiente, sin que pueda coincidir con los días a que se refiere el párrafo tercero de la Cláusula “Descanso Semanal” de este Contrato.

Por el trabajo realizado en horas nocturnas, el trabajador o trabajadora tendrá derecho a un recargo adicional del veinticinco por ciento (25%) del salario básico por hora.

### **CLÁUSULA TREINTA Y SIETE VACACIONES**

El AIES concederá a sus trabajadores y trabajadoras por cada año laborado, un período de quince días de vacación remunerada con una prestación económica equivalente al salario ordinario, correspondiente a los quince días y con un recargo del cien por ciento (100%) del salario adicional, por ese tiempo adicional del salario de los quince días de vacaciones.

Asimismo, el AIES concederá al trabajador y trabajadora, adicionalmente el equivalente al salario básico de un día por cada año completo de servicio, hasta un límite máximo de veinte años.

Los días de asueto y de descanso semanal que quedaren comprendidos dentro de un período de vacaciones, no prolongarán la duración de éstas; pero los descansos semanales compensatorios no podrán incluirse dentro de dicho período.

No obstante lo expresado en el párrafo anterior, las vacaciones no podrán iniciarse o concluirse en días asignados como asueto.

Se prohíbe compensar las vacaciones en dinero o en especie. Asimismo, se prohíbe fraccionar o acumular los períodos de vacaciones.

Para que el trabajador y trabajadora tengan derecho a las vacaciones, deberán cumplir con el mínimo de doscientos días laborados en el año, de acuerdo a lo establecido en el Artículo 180 del Código de Trabajo vigente.

### **CLÁUSULA TREINTA Y OCHO PRIMA ESPECIAL**

Todos los trabajadores y trabajadoras al servicio del AIES al treinta y uno de mayo, tendrán derecho a recibir una prima especial en dinero, en el mes de junio de cada año de trabajo, en la segunda quincena de este último mes.

Dicha prima será el equivalente a treinta y siete días de salario ordinario que devengue el trabajador y trabajadora.

El monto de la prima especial se calculará tomando como base el salario ordinario mensual que tengan los trabajadores y trabajadoras al treinta y uno de mayo del año en que se paga la prima.

No gozarán de la prima especial los trabajadores y trabajadoras que se encuentren laborando en forma interina, los que tengan menos de seis meses de laborar en el AIES y tampoco los trabajadores y trabajadoras que se encuentren pensionados por invalidez común por cualquier Institución de Previsión y Seguridad Social, ya sea en forma temporal o permanente.

Gozarán de la prima especial los trabajadores y trabajadoras que se encuentren con licencia por enfermedad, hasta un límite de cincuenta y dos semanas y que hayan laborado por lo menos seis meses para el AIES.

Los trabajadores y trabajadoras que en el período de cincuenta y dos semanas, se les haya concedido o se encuentren con licencia sin goce de salario por un período mayor de seis meses, recibirán la prima en forma proporcional al tiempo de servicio prestado.

### **CLÁUSULA TREINTA Y NUEVE AGUINALDO**

El AIES concederá aguinaldo a sus trabajadores y trabajadoras en la forma, época y demás condiciones que establece la presente Cláusula.

La cuantía del aguinaldo para los trabajadores y trabajadoras será la siguiente:

- a) Una prestación equivalente al salario de veinticinco días, para quien tuviere de uno a dos años de servicio;
- b) Una prestación equivalente al salario de veintinueve días, para quien tuviere más de dos, hasta tres años de servicio;
- c) Una prestación equivalente al salario de treinta y tres días, para quien tuviere más de tres, hasta cuatro años de servicio;

- d) Una prestación equivalente al salario de treinta y cinco días, para quien tuviere más de cuatro, hasta cinco años de servicio; y
- e) Una prestación equivalente al salario de treinta y siete días, para quien tuviere más de cinco años de servicio.

Los trabajadores y trabajadoras que al once de diciembre se encuentren prestando sus servicios para y a las órdenes del AIES, tendrán derecho a aguinaldo.

Por su parte, quienes no tuvieren un año de servicio, tendrán derecho a que se les pague la parte proporcional al tiempo laborado, calculado sobre la cantidad que les habría correspondido si hubieren completado un año de servicio a la fecha indicada.

Los trabajadores y trabajadoras que adquieren el derecho de aguinaldo, no lo perderán por falta de asistencia injustificada cualquiera que sea su número.

Gozarán del pago del aguinaldo aquellos trabajadores y trabajadoras al servicio del AIES, cuya relación de trabajo se encuentre suspendida por causas legales.

Los trabajadores y trabajadoras que se encuentren pensionados por invalidez común por cualquier Institución de Previsión y Seguridad Social, ya sea en forma temporal o permanente no tendrán derecho al pago de aguinaldo.

Cuando por medio de Decreto Legislativo se emitan normas más favorables al trabajador y trabajadora, respecto a lo establecido en esta Cláusula, se aplicará lo que sea más beneficioso al trabajador y trabajadora.

#### **CLÁUSULA CUARENTA AYUDA PARA COMPRAR MEDICINAS**

El AIES concederá a sus trabajadores y trabajadoras la cantidad de Doscientos Dólares de los Estados Unidos de América (US \$200.00), en concepto de reembolso por gastos de medicinas, la cual deberá ser entregada al trabajador y trabajadora en la forma siguiente: Cien Dólares de los Estados Unidos de América (US \$100.00), en la segunda quincena del mes de marzo, y Cien Dólares de los Estados Unidos de América (US \$100.00), en la segunda quincena del mes de septiembre de un mismo año.

Para la aplicación de la presente Cláusula se estará a lo dispuesto en los párrafos segundo y tercero de la Cláusula “Ayuda Familiar” de este Contrato.

No gozarán de la ayuda para comprar medicina los Jefes de Departamento, Unidades o Secciones, Jefe de la Terminal de Carga, ni el Gerente Aeroportuario.

**CLÁUSULA CUARENTA Y UNO  
AYUDA FAMILIAR**

El AIES concederá a sus trabajadores y trabajadoras la prestación social consistente en Ayuda Familiar anual de Doscientos Dólares de los Estados Unidos de América (US \$200.00), y se entregará al trabajador y trabajadora en la primera quincena de enero de cada año.

Tendrán derecho a la ayuda familiar aquellos trabajadores y trabajadoras al servicio del AIES, cuya relación laboral se encuentre suspendida por causas legales, excepto los trabajadores y trabajadoras que se encuentren pensionados, por invalidez común por cualquier Institución de Previsión y Seguridad Social, ya sea temporal o permanente, quienes no tendrán derecho a la ayuda familiar.

Únicamente tendrán derecho a recibir la cantidad antes mencionada los trabajadores y trabajadoras que a la fecha de la entrega se encuentren al servicio del AIES.

No gozarán de la ayuda familiar los Jefes de Departamento, Unidades o Secciones, Jefe de la Terminal de Carga, ni el Gerente Aeroportuario, así como los trabajadores y trabajadoras de nuevo ingreso que se encuentren laborando a prueba por el término de treinta días, ni aquellos que sin ser empleados del AIES se encuentren sustituyendo con carácter temporal a un trabajador o trabajadora cuya plaza la desempeñe en propiedad, de los mencionados en los primeros párrafos de esta Cláusula y tal sustituto no continúe laborando para el AIES en forma permanente.

**CLÁUSULA CUARENTA Y DOS  
VIÁTICOS**

El AIES reconocerá gastos por viáticos a sus trabajadores y trabajadoras cuando salgan de la sede de su trabajo por orden de su jefe inmediato superior, a realizar trabajos de cualquier naturaleza que les sean asignados, dentro de la jornada de trabajo.

Para efectos de aplicación de la presente Cláusula, se reconoce como sede de trabajo el Aeropuerto Internacional El Salvador.

El viático deberá ser pagado por el AIES al trabajador o trabajadora a más tardar un día después de realizada la labor encomendada por el AIES.

Los viáticos serán en la forma y cuantía establecida en las Regulaciones de Viáticos de CEPA.

**CLÁUSULA CUARENTA Y TRES  
SUBSIDIO POR ENFERMEDAD Y ACCIDENTES COMUNES**

Los trabajadores y trabajadoras afiliados al sistema de Seguro Social, tendrán derecho a que el AIES les pague día a día un subsidio por motivo de incapacidad, equivalente al cien por ciento (100%) de su salario básico, si la incapacidad dura tres días o menos.

Los primeros tres días se les pagará como lo establece el párrafo anterior; si la incapacidad fuera de cuatro días o más, los restantes días hasta cincuenta y dos semanas el porcentaje correspondiente hasta completar junto con el subsidio del ISSS el cien por ciento (100%) de su salario básico.

La incapacidad deberá acreditarse con la constancia que expida el mencionado Instituto.

Cuando dichos trabajadores y trabajadoras tengan que asistir a consultas médicas, previo aviso a su jefe inmediato y/o citaciones que les haga el ISSS, se les pagará tales días con salario básico.

#### **CLÁUSULA CUARENTA Y CUATRO INDEMNIZACIONES**

En caso que CEPA diese por disuelta la relación laboral con sus trabajadores o trabajadoras sin causa legal, o con causa pero sin seguir el procedimiento legal correspondiente, CEPA está obligada a indemnizarle con el pago de una suma equivalente hasta el cien por ciento (100%) de su último salario básico devengado de treinta días, por cada año de servicio y proporcionalmente por fracción de año; así como el pago proporcional por vacaciones, aguinaldo y prima especial que por los días trabajados le correspondan a la fecha de la disolución.

El pago a que se refiere el párrafo precedente, será efectuado de manera que, a la fecha de hacerse efectiva la disolución de la relación individual de trabajo, la persona haya recibido el monto de la indemnización correspondiente, por medio de los documentos determinados por la Ley.

#### **CLÁUSULA CUARENTA Y CINCO COMPENSACIÓN POR VEJEZ, TIEMPO DE SERVICIO E INVALIDEZ**

Cuando los trabajadores y trabajadoras al servicio del AIES, hayan laborado ininterrumpidamente un total de veinte años y hayan cumplido sesenta años de edad, el AIES, el trabajador o trabajadora podrán optar a dar por terminado el Contrato Individual de Trabajo o el Nombramiento sin responsabilidad para las partes, teniendo el trabajador o trabajadora derecho a recibir del AIES en concepto de compensación por cada año de servicio y proporcional por fracción de año, una cantidad global equivalente al cien por ciento (100%), de su salario básico mensual; sin perjuicio de las demás prestaciones a que tenga derecho de conformidad a las leyes, reglamentos aplicables y este contrato.

Para los trabajadores y trabajadoras que sufrieren invalidez a consecuencia del trabajo, la compensación económica, será igual del cien por ciento (100%) de su salario básico mensual por cada año de servicio, no importando su tiempo de servicio ni su edad, sin perjuicio a las demás prestaciones económicas que por Ley y este contrato le correspondan.

En caso de fallecimiento del trabajador o trabajadora, lo que le corresponda como retiro al momento de su deceso, les será entregado a su o sus beneficiarios.

#### **CLÁUSULA CUARENTA Y SEIS COMPENSACIÓN POR RETIRO VOLUNTARIO O FALLECIMIENTO DEL TRABAJADOR O TRABAJADORA**

El AIES concederá en concepto de compensación a los trabajadores y trabajadoras que se retiren voluntariamente, o en caso de fallecimiento de los mismos a sus beneficiarios, aunque no hayan laborado un total de veinte años o no hayan cumplido sesenta años de edad, una suma global por cada año de servicio, con base en la siguiente escala por Tiempo de Servicio y Porcentaje de su Salario Mensual, que sigue:

<b>TIEMPO DE SERVICIO</b>	<b>PORCENTAJE DE SU SALARIO MENSUAL</b>
De 1 hasta 3 años	15.0 %
Más de 3 años hasta 4 años	22.5 %
Más de 4 años hasta 5 años	30.0 %
Más de 5 años hasta 7 años	37.5 %
Más de 7 años hasta 9 años	45.0 %
Más de 9 años hasta 11 años	52.5 %
Más de 11 años hasta 12 años	60.0 %
Más de 12 años hasta 13 años	67.5 %
Más de 13 años hasta 15 años	75.0 %
Más de 15 años hasta 16 años	82.5 %
Más de 16 años hasta 19 años	90.0 %
Más de 19 años hasta 20 años	97.5 %
Más de 20 años	100.0 %

El AIES también entregará a las personas mencionadas en el párrafo anterior, una compensación proporcional por vacaciones, aguinaldo y prima especial a la fecha de retiro o fallecimiento.

En caso de fallecimiento del trabajador o trabajadora, la compensación que en concepto de retiro voluntario que le corresponda al mismo a la fecha de su fallecimiento, con base a los párrafos primero y segundo de ésta Cláusula, será entregada a las personas mencionadas en la respectiva declaración de beneficiarios, en la forma y porcentaje allí establecidos.

No se computará dentro del tiempo de servicio, aquel por el cual el trabajador o trabajadora hubiere recibido del AIES, en alguna ocasión el pago de indemnización por despido. La compensación será calculada sobre la base del último salario ordinario mensual.

Lo dispuesto en esta Cláusula será aplicable únicamente al personal del AIES, que a la fecha de inscripción del presente Contrato en el Departamento Nacional de Organizaciones Sociales del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, se encuentre laborando para y al servicio del AIES, y para quienes tenga aplicabilidad el presente contrato, de conformidad a lo establecido en la Cláusula relativa al Campo de Aplicación – Reglamento Interno de Trabajo.

Cuando por medio de Decreto Legislativo se den normas más favorables para el trabajador y trabajadora, a lo establecido en ésta Cláusula, se aplicará lo que sea más beneficioso, en todo caso, se aplicará la prestación por retiro que más le beneficie que se encuentra establecida en los Reglamentos, Disposiciones y demás Regulaciones del AIES.



**CLÁUSULA CUARENTA Y SIETE  
SEGURO DE VIDA COLECTIVO**

A partir del uno de enero de dos mil trece, para el caso de muerte natural, CEPA se compromete a asegurar la vida de los trabajadores y trabajadoras al servicio de ésta, por la cantidad de Quince Mil Dólares de los Estados Unidos de América (US \$15,000.00), por cada trabajador o trabajadora y por el doble de dicha cantidad, si el fallecimiento fuere producido accidentalmente con derecho a sumas adicionales hasta completar Treinta y Cuatro Mil Doscientos Ochenta y Cinco Dólares con Setenta y Un Centavos de Dólar de los Estados Unidos de América (US \$34,285.71), de acuerdo a la nómina enviada por CEPA/AIES a la Compañía Aseguradora.

La suma asegurada será entregada a las personas señaladas por el trabajador o trabajadora en la póliza respectiva.

La prima del seguro será cubierta por CEPA en un cien por ciento (100%) por la suma de Quince Mil Dólares de los Estados Unidos de América (US \$15,000.00) y la prima por la suma adicional, hasta completar Treinta y Cuatro Mil Doscientos Ochenta y Cinco Dólares con Setenta y Un Centavos de Dólar de los Estados Unidos de América (US \$34,285.71), será cubierta por cada trabajador o trabajadora que opte por un recargo mayor al de Quince Mil Dólares de los Estados Unidos de América (US \$15,000.00), pagados por la Comisión.

La prima será pagada por anualidades y la Comisión cumplirá con su obligación dentro de los cinco días siguientes a aquel en que el trabajador o trabajadora haya definido si tomará el seguro adicional o únicamente se acogerá al seguro de Quince Mil Dólares de los Estados Unidos de América (US \$15,000.00).

La Comisión descontará de los salarios, el importe de la prima que corresponde pagar a cada trabajador o trabajadora por seguro adicional tomado.

Además de la póliza antes mencionada, sin menoscabar lo establecido en la Cláusula “Compensación por Retiro Voluntario o Fallecimiento del Trabajador o Trabajadora”, cuando un trabajador o trabajadora sufra muerte accidental en la ejecución de sus labores, la Comisión entregará en concepto de indemnización a los beneficiarios denominados en el Contrato Individual de Trabajo, o a falta de éste, en el correspondiente expediente personal, la cantidad de Seis Mil Doscientos Ochenta y Cinco Dólares con Setenta y Un Centavos de Dólar de los Estados Unidos de América (US \$6,285.71).

**CLÁUSULA CUARENTA Y OCHO  
AYUDA EN CASO DE MUERTE DEL TRABAJADOR O TRABAJADORA**

A partir del uno de enero de dos mil trece, en caso de muerte de un trabajador o trabajadora, CEPA entregará inmediatamente a las personas que dependían económicamente de él/ella, prefiriéndolas por el orden que las hubiere numerado en su Contrato Individual de Trabajo, o a falta de éste, en el correspondiente expediente personal, y para que se invierta en el sepelio del trabajador o trabajadora, una cantidad equivalente a ciento treinta días (130) de su salario básico.

De la suma que CEPA pagará por este concepto no se deducirá la que el ISSS pague como ayuda en este mismo concepto.

Para los efectos de esta cláusula, ningún salario se considerará inferior a Cuatrocientos Dólares de los Estados Unidos de América (US \$400.00) por mes, ni superior a Ochocientos Dólares de los Estados Unidos de América (US \$800.00).

Cuando el trabajador o trabajadora no hubiese designado en el Contrato las personas que dependían económicamente de él/ella, o cuando no existiera el correspondiente Contrato o el mencionado expediente personal; la Comisión dará cumplimiento a la obligación preceptuada en el inciso primero, entregando dicha cantidad de dinero a los parientes más inmediatos del trabajador o trabajadora.

No obstante lo expresado en el inciso anterior, cuando un trabajador o trabajadora falleciere y no tuviera expediente personal, ni pariente, CEPA quedará obligada a hacer los gastos que ocasionen los funerales del trabajador o trabajadora por medio del Departamento de Recursos Humanos del AIES, justificando dichos gastos con los recibos correspondientes.

El fallecimiento del trabajador o trabajadora será acreditado con la respectiva Certificación de la Partida de Defunción, emitida por la Alcaldía Municipal correspondiente, la cual deberá ser presentada por el familiar que recibiere el monto de dinero referido en esta cláusula en el plazo de los quince días hábiles siguientes a la fecha de deceso.

**CLÁUSULA CUARENTA Y NUEVE  
AYUDA EN CASO DE MUERTE DE FAMILIARES DEL TRABAJADOR O  
TRABAJADORA**

Cuando fallezcan padres o en su defecto quienes hacen las veces de tales, hijos, cónyuge o compañero(a) de vida del trabajador y trabajadora, y que tanto quienes hacen las veces de padres como dichos familiares estén debidamente registrados en su expediente personal o Contrato Individual de Trabajo respectivos, el AIES dará inmediatamente al trabajador o trabajadora en concepto de auxilio económico, la suma de Cuatrocientos Dólares de los Estados Unidos de América (US \$400.00), para cubrir gastos funerales.

El trabajador o trabajadora queda obligado a demostrar posteriormente el fallecimiento por medio de la presentación a CEPA/AIES, de la certificación de la partida de defunción en todos los casos.

En el caso que una trabajadora o la cónyuge o compañera de vida del trabajador, haya tenido un período de cinco meses o más de embarazo clínicamente comprobado y al dar a luz, la criatura en su vientre materno no hubiera tenido existencia legal, el AIES dará inmediatamente al trabajador o trabajadora para gastos de funeral un setenta y cinco por ciento (75%) de la suma anteriormente mencionada, quedando obligado el trabajador o trabajadora a comprobar posteriormente el hecho al AIES.

En caso de que por motivos ajenos a la voluntad de un trabajador o trabajadora, éste no hubiera hecho el registro a que se refiere el párrafo primero, el AIES, previa la presentación por el trabajador o trabajadora de los documentos comprobatorios de Ley, dará el auxilio económico estipulado en la presente Cláusula.

Cuando laboren para el AIES, trabajadores o trabajadoras que fueren hermanos entre sí y falleciere el padre o madre común de ellos, el AIES dará el auxilio económico a que se refiere la presente Cláusula únicamente a uno de ellos.

## **CAPÍTULO V PRESTACIONES SOCIALES**

### **CLÁUSULA CINCUENTA BECAS**

La Comisión podrá conceder becas a los trabajadores y trabajadoras del AIES, cuando el objeto de las mismas sea de interés de CEPA, y que contribuya al mejor desenvolvimiento del personal para realizar las operaciones aeroportuarias. Teniendo por finalidad:

- a) Formar y especializar técnicos necesarios para la atención de los servicios que proporciona;
- b) Aumentar los conocimientos y elevar el rendimiento de su personal, en beneficio de las operaciones del AIES.

El trabajador y trabajadora favorecidos con una beca quedará sujeto a las disposiciones que establezca la Junta Directiva de la Comisión Ejecutiva Portuaria Autónoma y a lo contenido en el presente contrato.

En caso que, un país o institución nacional o extranjera ofrezca becas a los trabajadores y trabajadoras del AIES, con el objeto de mejorar sus conocimientos que serían en beneficio del AIES, CEPA proporcionará las facilidades necesarias para el aprovechamiento de ellas.

### **CLÁUSULA CINCUENTA Y UNO TRANSPORTE**

El AIES concederá transporte a todos sus trabajadores y trabajadoras de acuerdo a los itinerarios y rutas establecidos por la Comisión, a través del Departamento de Recursos Humanos, de la siguiente manera:

**RUTA HORARIO ADMINISTRATIVO:** De lunes a viernes, saliendo a las 06:50 horas de FENADESAL, pasando por Metrocentro a las 07:00 horas y retornando a San Salvador a las 16:45 horas, con un recorrido que inicia con un bus saliendo del área de Mantenimiento y el segundo del área de Salvamento, siguiendo ambos la siguiente ruta: Terminal de Carga y Edificio Terminal de Pasajeros, pasando una de las rutas por Metrocentro (vía Metrocentro) hasta FENADESAL y al segunda ruta (vía San Jacinto) directamente hasta FENADESAL.

Continuación Punto II

2h1

Para el personal de CEPA-AIES que labora el día sábado de las 08:00 a las 12:00 horas y de las 08:00 a las 16:45 horas, el recorrido será de un solo bus, partiendo de FENADESAL a las 06:50 horas, pasando por Metrocentro a las 07:00 horas (vía boulevard Los Próceres).

Retornos:

1) Partiendo de Mantenimiento a las 12:00 horas, pasando por la Terminal de Carga y Edificio Terminal de Pasajeros, pasando por el Desvío San Luis, Desvío Los Huezo, Comalapa, Tapalhuaca, retorno Autopista Comalapa hacia San Salvador, Metrocentro y FENADESAL.

2) Partiendo de Mantenimiento a las 16:55 horas, pasando por la Terminal de Carga y Edificio Terminal de Pasajeros y retornando a San Salvador, pasando por Metrocentro llegando hasta FENADESAL.

ZONAS ALEDAÑAS

Ruta Administrativa 1 (Desvío La Flecha):

Inicia el recorrido de lunes a viernes, a las 07:00 horas, iniciando desde el Desvío La Flecha, pasando por Rosario de La Paz, San Pedro Masahuat, Cantón Miraflores, Tapalhuaca, Comalapa, Desvío de Los Huezo, Nuevo Edén, arribando al AIES a las 07:50 horas.

El retorno del AIES hacia las zonas aledañas será a las 16:55 horas para quienes laboren en dicho horario.

Ruta Administrativa 2:

Inicia el recorrido de lunes a viernes, a las 07:30 horas, iniciando en el Desvío al Cantón Planes de Las Delicias, pasando por los Desvíos: Loma del Gallo, El Manguito, Hacienda Santo Tomás, Cantón Talcualhuya, Cantón Providencia y San Luis Talpa, Los Huezo, Nuevo Edén, llegando al Aeropuerto a las 07:50 horas.

El retorno del AIES hacia las zonas aledañas será a las 16:55 horas, de acuerdo a la ruta antes descrita.

Ruta Administrativa 3:

Inicia el recorrido a las 07:30 horas, iniciando en el Casco de la Hacienda Astoria, pasando por Villa Palestina, Cantón Salamar, Desvío de Astoria hasta el AIES, llegando a las 07:50 horas.

El retorno del AIES hacia las zonas aledañas será a las 16:55 horas, de acuerdo a la ruta antes descrita.

El trabajador o trabajadora de las zonas aledañas, que a requerimiento del Jefe labore tiempo extraordinario entre las 16:45 y las 24:00 horas, y no existan rutas de transporte disponibles, el Jefe de Turno del AIES autorizará brindar dicho servicio de transporte a los empleados en esta condición.

Para el personal que labora en Turnos Operativos, la ruta será como sigue:

TURNO “A” (De las 06:00 horas a las 14:00 horas): El AIES proporcionará transporte a los trabajadores y trabajadoras que ingresen a las 06:00 horas, de acuerdo a las rutas establecidas por el AIES.

El retorno del AIES hacia San Salvador, será a las 14:00 horas, iniciando el recorrido desde el Edificio de Salvamento, pasando por la Terminal de Carga; y luego por el Edificio Terminal de Pasajeros, saliendo hacia San Salvador a las 14:10 horas (todos los días).

Para el personal que reside en las zonas aledañas y trabaje en un día de asueto, en el Turno “A”, la ruta se establecerá como sigue: Se inicia a las 05:00 horas desde el AIES, hasta las zonas aledañas pasando por: Cantón Astoria, Salamar, Desvío Nuevo Edén, San Luis Talpa, La Loma del Gallo, Cantón Los Huezo, Comalapa, Desvío Tapalhuaca, Cantón Miraflores, Rosario La Paz, La Flecha.

TURNO “B” (De las 14:00 horas a las 22:00 horas): El AIES proporcionará transporte para los trabajadores y trabajadoras que ingresen a las 14:00 horas, saliendo desde Metrocentro, a las 13:00 horas. El retorno del AIES hacia San Salvador será a las 22:00 horas, iniciando el recorrido desde el Edificio de Salvamento, pasando por la Terminal de Carga y luego por el Edificio Terminal de Pasajeros, saliendo hacia San Salvador a las 22:10 horas, de acuerdo a las rutas establecidas por el AIES (todos los días).

Para el personal que residen en las zonas aledañas y que sale del Turno “B”, la ruta se establecerá como sigue:

Se inicia a las 22:00 horas desde el AIES hacia las zonas aledañas pasando por: Cantón Astoria, Salamar, Desvío Nuevo Edén, San Luis Talpa, La Loma del Gallo, Cantón Los Huezo, Comalapa, Desvío de Tapalhuaca, Cantón Miraflores, Rosario de La Paz, La Flecha (todos los días).

TURNO “C” (De las 22:00 horas a las 06:00 horas): El AIES proporcionará transporte para los trabajadores y trabajadoras que ingresen a las 22:00 horas, saliendo desde Metrocentro a las 21:00 horas.

El retorno hacia San Salvador será a las 06:05 horas, iniciando el recorrido desde el Edificio de Salvamento, pasando por la Terminal de Carga, luego por el Edificio Terminal de Pasajeros, de acuerdo a las rutas establecidas por el AIES (todos los días).

CEPA AIES en acuerdo con SITEAIES podrá efectuar modificaciones tanto de los lugares, horarios estimados y rutas de los servicios de transporte en consideración de las necesidades y conveniencia de los trabajadores, trabajadoras y del servicio aeroportuario.

## **CLÁUSULA CINCUENTA Y DOS ESTACIONAMIENTO PARA VEHÍCULOS DE LOS EMPLEADOS DEL AIES**

El AIES reconoce como estacionamiento para los vehículos de sus trabajadores y trabajadoras las siguientes áreas, conforme señalización:

Continuación Punto II

2j1

- a) Contiguo a la Cuadra de Seguridad;
- b) Contiguo al local del SITEAIES; y
- c) Contiguo a la caseta del Acceso Uno.

En caso de necesidad el AIES en consulta con el SITEAIES, definirá otras áreas disponibles, en los lugares que sean requeridos, para ser utilizadas como estacionamiento, o modificará las existentes.

**CLÁUSULA CINCUENTA Y TRES  
EXÁMENES MÉDICOS Y DE LABORATORIO NECESARIOS PARA RENOVAR  
LICENCIA DE CONTROLADORES DE TRÁFICO AÉREO, AIS, METEOROLOGÍA Y  
PERSONAL DE SEGURIDAD AEROPORTUARIA**

A partir del uno de enero de dos mil trece, los Controladores de Tráfico Aéreo, Servicio de Información Aeronáutica (AIS) y Meteorología del AIES, y el personal de Seguridad Aeroportuaria para trámites de certificación, dada la naturaleza de su trabajo y como requisito de la Autoridad de Aviación Civil (AAC), para renovar sus licencias, están obligados a presentar anualmente exámenes médicos y de laboratorio sobre su estado de salud.

Para la realización de los exámenes a que se refiere el párrafo precedente, el AIES proporcionará y asumirá los costos de dichos servicios, por medio de médicos y laboratorios autorizados en El Salvador, por la autoridad competente, para ejercer la profesión médica, cuyos nombres figuren en un listado elaborado por CEPA.

**CLÁUSULA CINCUENTA Y CUATRO  
FIANZA DE FIDELIDAD**

El AIES pagará las primas correspondientes a las fianzas de fidelidad a sus trabajadores y trabajadoras, cuando éstas sean necesarias para el desempeño de sus labores.

**CLÁUSULA CINCUENTA Y CINCO  
ATENCIÓN MÉDICA PARA HIJOS E HIJAS DE LOS TRABAJADORES Y  
TRABAJADORAS**

La Comisión contratará médicos generales y pediatras para consulta médica a los hijos e hijas de los trabajadores y trabajadoras que se encuentren debidamente registrados en la Hoja de Beneficiarios y Dependientes del trabajador o trabajadora y que no sean mayores de dieciocho años de edad.

Dichos médicos estarán distribuidos de la manera siguiente: uno en San Luis Talpa; uno en Zacatecoluca; uno en Olocuilta y dos en San Salvador.

**CAPÍTULO VI**  
**GARANTÍAS, PRESTACIONES Y OBLIGACIONES A FAVOR DEL SINDICATO**

**CLÁUSULA CINCUENTA Y SEIS**  
**INAMOVILIDAD SINDICAL**

Los miembros que integran la Junta Directiva del SITEAIES, los miembros del SITEAIES que integran las Comisiones de Salud y Seguridad Ocupacional; de Honor y Justicia, y de Hacienda, gozarán de inamovilidad sindical y en consecuencia, no podrán ser despedidos, trasladados o desmejorados en sus condiciones de trabajo, ni suspendidos disciplinariamente durante el período de su elección o mandato y hasta después de transcurrido un año de haber cesado en sus funciones, sino por justa causa calificada previamente por la autoridad competente.

El SITEAIES comunicará al AIES, la nómina de los directivos e integrantes del Comité y Comisiones respectivas, electos dentro de los diez días hábiles siguientes a cada elección.

**CLÁUSULA CINCUENTA Y SIETE**  
**LICENCIAS PARA ACTIVIDADES SINDICALES**

El AIES concederá licencia con goce de salario al Secretario General del SITEAIES, para que atienda asuntos relacionados con el Sindicato, durante su período de gestión sindical. Cuando le tocara trabajar de acuerdo al rol establecido en turnos no ordinarios devengará la remuneración correspondiente.

Asimismo, sin perjuicio del párrafo anterior, el AIES concederá licencia con goce de salario a dos directivos sindicales, individualmente o en conjunto, que tengan que atender asuntos relacionados con sus cargos, dentro de su período de gestión sindical, siempre que lo solicite el Secretario General del Sindicato, al jefe inmediato del Directivo que hará uso de la licencia.

**CLÁUSULA CINCUENTA Y OCHO**  
**RETENCIÓN DE CUOTAS SINDICALES**

El AIES se obliga a retener las correspondientes cuotas sindicales, las cuales serán entregadas contra la presentación del recibo correspondiente al Secretario de Finanzas de la Junta Directiva del Sindicato, o en su defecto a quien haga sus veces.

Para hacer las retenciones, el AIES, se basará en la nómina de los trabajadores y trabajadoras afiliados al Sindicato, que les haya sido comunicada por éste, de conformidad a lo prescrito en el Artículo 252 del Código de Trabajo. Si ingresaren nuevos miembros o renunciaren, el Sindicato deberá comunicarlo al AIES, observando lo dispuesto en el mencionado artículo, para efectos de aplicación de la presente Cláusula.

**CLÁUSULA CINCUENTA Y NUEVE  
COLABORACIÓN PARA ACTIVIDADES SINDICALES, CULTURALES Y SOCIALES**

A partir del uno de enero de dos mil trece, CEPA colaborará con el SITEAIES con un aporte económico de Tres Mil Dólares de los Estados Unidos de América (US \$3,000.00), dentro de cada año calendario de vigencia del presente Contrato Colectivo; dicha suma se hará efectiva de una sola vez en el mes de enero de cada año, para realización de actividades sindicales, culturales y sociales.

En el mes de diciembre de cada año, el Sindicato presentará copias de las facturas correspondientes a los gastos realizados.

**CLÁUSULA SESENTA  
VISITAS SINDICALES**

Los representantes patronales permitirán que los Directivos del Sindicato visiten a los trabajadores y trabajadoras, dentro de las instalaciones donde laboran, siempre que se identifiquen con la Credencial respectiva.

**CLÁUSULA SESENTA Y UNO  
SECRETARIA DEL SITEAIES**

El AIES proporcionará una Secretaria al Sindicato, otorgándole todos los beneficios que estipulan el presente Contrato y demás prestaciones que el AIES otorgue.

**CLÁUSULA SESENTA Y DOS  
MANTENIMIENTO DEL LOCAL PARA EL SINDICATO**

El AIES mantendrá en buenas condiciones de funcionamiento la infraestructura mueble e inmueble, del local Sindical asignado al SITEAIES, proporcionando el mantenimiento adecuado y necesario.

**CLÁUSULA SESENTA Y TRES  
COLABORACIÓN PARA LA MOVILIZACIÓN DE DIRECTIVOS DEL SITEAIES**

El AIES colaborará con el SITEAIES, brindándole facilidades a los Miembros de la Junta Directiva del Sindicato, proporcionando un vehículo para cuando tengan que movilizarse dentro o fuera de las instalaciones del AIES, para desempeñar las comisiones indispensables en el ejercicio de sus cargos; para estos efectos, el Secretario General del Sindicato, coordinará lo conveniente con la Jefatura a que esté asignado el vehículo a utilizarse.

**CLÁUSULA SESENTA Y CUATRO  
TABLERO O MURAL SINDICAL**

El AIES autoriza al SITEAIES la instalación de un tablero o mural sindical, para la colocación de noticias y avisos sindicales, en cada uno de los siguientes sitios: Tercera Planta del Edificio Terminal de Pasajeros, Edificio Terminal de Carga, Oficinas de Mantenimiento, Edificio de Salvamento y Extinción de Incendios y Servicios de Información Aeronáutica (AIS).



Es prohibido usar los tableros para propaganda de partidos políticos, así como para ofensas en contra de la Comisión y de sus funcionarios, y el mal uso que hagan terceros de éstos para dañar la imagen del SITEAIES o de la Comisión.

**CLÁUSULA SESENTA Y CINCO  
CHARLA INFORMATIVA SINDICAL**

CEPA/AIES facilitará el tiempo remunerado necesario dentro de la jornada de trabajo, para aquellos trabajadores y trabajadoras de nuevo ingreso de CEPA/AIES, que voluntariamente acepten participar en una charla informativa sindical, acerca de los logros, beneficios y aspectos legales de la organización sindical, la cual será impartida por miembros de la Junta Directiva del SITEAIES.

**CLÁUSULA SESENTA Y SEIS  
COMPENSACIÓN POR COSTOS DE CONTRATO**

Los trabajadores y trabajadoras del AIES, no afiliados al SITEAIES y que a la finalización de la negociación del Contrato Colectivo de Trabajo reciban beneficios derivados de la aplicación del mismo, podrán autorizar al Sindicato a efecto que de sus salarios, se les aplique la retención de una cantidad mensual equivalente al uno por ciento (1%) de su salario básico, como aportación al Sindicato por los costos de la negociación.

Dicha retención será aplicada a la planilla de pago de cada quincena, previa comunicación por escrito del Sindicato al AIES acerca de quienes son las personas a las cuales se les aplicará.

Las cuotas retenidas serán entregadas al Sindicato por CEPA/AIES, siguiendo el mismo procedimiento aplicable a las cuotas sindicales de sus afiliados.

**CAPÍTULO VII  
DISPOSICIONES GENERALES**

**CLÁUSULA SESENTA Y SIETE  
FORMALIDADES DE LOS ACUERDOS ENTRE LA COMISIÓN Y EL SINDICATO**

El AIES y el Sindicato podrán celebrar acuerdos que no constituyan modificación alguna al presente Contrato Colectivo, los cuales se harán constar en actas que serán firmadas en duplicado por el o los representantes legales de ambas partes, quedando una en poder del AIES y otra en poder del SITEAIES.

Lo que no conste de la manera establecida en esta Cláusula, no tendrá ningún valor y se tendrá por no escrito, sin ninguna responsabilidad para el AIES y para el Sindicato. Dichos acuerdos para su pronta aplicación, serán comunicados a los jefes respectivos dentro de las veinticuatro horas hábiles siguientes de haber sido tomados.

### **CLÁUSULA SESENTA Y OCHO CASOS DE INFRACCIONES Y SANCIONES**

En materia de infracciones y sanciones disciplinarias se estará a lo dispuesto en el Contrato Colectivo de Trabajo vigente, Reglamento Interno de Trabajo del AIES actualizado y al marco regulatorio administrativo de CEPA.

Se considerarán infracciones los actos, acciones u omisiones que alteren la disciplina o la buena marcha de las actividades del AIES, que impliquen una violación a las obligaciones o prohibiciones establecidas según las disposiciones administrativas de CEPA.

Todo documento que contenga actuaciones y diligencias sancionatorias que se instruyan deberá ser conocido por el trabajador o trabajadora y entregada una copia al Secretario General del SITEAIES.

Para la aplicación de una sanción deberá seguirse una investigación por las faltas disciplinarias a cargo del jefe inmediato del trabajador o trabajadora investigado y del Jefe del Departamento de Recursos Humanos del AIES, o quienes hagan sus veces.

### **CLÁUSULA SESENTA Y NUEVE PRESCRIPCIÓN DE SANCIONES**

El AIES, al momento de imponer al trabajador o a la trabajadora infractor o infractora una sanción, no lo hará por faltas anteriores ya prescritas de conformidad con lo establecido en el Código de Trabajo.

Cuando a un trabajador o trabajadora se le siga una investigación y la misma demuestre que no se le puede atribuir responsabilidad alguna, el Departamento de Recursos Humanos del AIES, levantará un acta que agregará al expediente personal del trabajador o trabajadora, haciendo constar con referencia expresa a la investigación realizada que ésta no tiene ningún valor y no será tomada en cuenta en el récord laboral.

No tendrán validez los informes y sanciones contra el trabajador o trabajadora si antes no se le ha notificado su respectiva Acción de Personal. El responsable de la aplicación de las sanciones, se apegará estrictamente a lo dispuesto en la Ley, el presente Contrato Colectivo y las Normas Administrativas aplicables.

### **CLÁUSULA SETENTA CASOS DE CONFLICTO**

Cuando surja un conflicto de carácter laboral, éste se tratará en forma directa entre los trabajadores y trabajadoras afectados por medio de un portavoz que los represente, designado en el momento del conflicto o uno de los miembros legales de la Junta Directiva del SITEAIES y el respectivo representante del AIES con el fin de encontrarle, con la urgencia del caso, la solución más inmediata, sin que en ningún caso las labores se suspendan a consecuencia de ello, debiendo poner especial empeño las partes en solucionar el conflicto a la mayor brevedad posible.

En caso de no solucionarse dicho problema, éste se tratará por medio de la Junta Directiva del SITEAIES ante el Gerente del AIES o quien haga sus veces.

**CLÁUSULA SETENTA Y UNO  
DERECHO DE ASESORES Y APODERADOS**

Los Representantes del AIES y el SITEAIES, al tratar sobre asuntos laborales relacionados con el presente Contrato, podrán hacerse acompañar de los Asesores y/o Apoderados que consideren necesarios, los cuales tendrán derecho a voz pero no a voto en las discusiones.

**CLÁUSULA SETENTA Y DOS  
CORRESPONDENCIA**

La correspondencia entre el AIES y el SITEAIES deberá cursarse entre el Gerente Aeroportuario y el Secretario General o entre quienes hagan sus veces. Las partes se comprometen a contestar por escrito toda correspondencia dentro de los ocho días hábiles contados a partir de su recepción.

**CLÁUSULA SETENTA Y TRES  
EJEMPLARES DEL CONTRATO COLECTIVO**

El AIES entregará al SITEAIES dentro de los sesenta días contados a partir de la inscripción del presente Contrato, cuatrocientos (400) ejemplares del Contrato Colectivo de Trabajo, para su respectiva distribución entre los trabajadores y trabajadoras afiliados al SITEAIES.

**CLÁUSULA SETENTA Y CUATRO  
INTERPRETACIÓN DEL CONTRATO**

Los conflictos de trabajo de carácter jurídico o de derecho derivados de la interpretación o incumplimiento de las disposiciones de este Contrato, serán sometidos por las partes a lo dispuesto en los Artículos 471 y siguientes del Código de Trabajo.

**CLÁUSULA SETENTA Y CINCO  
APLICACIÓN PREFERENTE DE LA LEY**

Las disposiciones del Código de Trabajo y demás fuentes de derecho laboral se aplicarán preferentemente a cualquier otra Cláusula de este Contrato, siempre y cuando dichas disposiciones contengan mejores prerrogativas o mejores beneficios a los trabajadores y trabajadoras que los que se conceden en este Contrato.

El AIES y el SITEAIES se obligan a darle estricto cumplimiento a todas y cada una de las Cláusulas del presente Contrato Colectivo, al Código de Trabajo y demás leyes de carácter laboral en vigencia.

**CLÁUSULA SETENTA Y SEIS  
REGLAMENTACIONES FUTURAS**

El AIES respetará lo pactado en el presente Contrato y cuando ponga en práctica medidas reglamentarias oirá anticipadamente la opinión del SITEAIES.

Al notificársele por escrito al SITEAIES y éste no emitiera su opinión dentro de un plazo prudencial de quince días hábiles contados a partir de la fecha de su recibo, su silencio se entenderá como opinión conforme.

**CLÁUSULA SETENTA Y SIETE  
TABULADOR SALARIAL Y BONO ÚNICO**

La Comisión y el SITEAIES aprueban el Tabulador Salarial a aplicar en el AIES de la manera que aparece consignado en el Anexo I del presente Contrato, con sus plazas y salarios respectivos, de acuerdo a los períodos que se señalan en el mismo, detallados así:

Para los trabajadores y trabajadoras con salarios de hasta Un Mil Setecientos Dólares de los Estados Unidos de América (US \$ 1,700.00), el nuevo tabulador incluye para cada trabajador, un aumento salarial de veinticinco dólares de los Estados Unidos de América (US\$ 25.00), la aplicación del referido incremento será efectiva a partir del uno de septiembre de dos mil doce.

A partir del uno de enero de dos mil trece, el tabulador salarial se incrementa en Cien Dólares de Los Estados Unidos de América (US\$ 100.00) para aquellos trabajadores y trabajadoras provenientes de otras modalidades de contratación, que ingresaron a la empresa el uno de junio de dos mil diez, los cuales están debidamente identificados por la administración.

Al grupo de trabajadores incluidos en el rango salarial de hasta Un Mil Setecientos Dólares de los Estados Unidos de América (US \$ 1,700.00), en la quincena siguiente a la Inscripción del Contrato Colectivo de Trabajo, se pagará un único bono de Doscientos Cincuenta Dólares de los Estados Unidos de América (US \$250.00).

**CLÁUSULA SETENTA Y OCHO  
VIGENCIA Y APLICACIÓN**

El presente Contrato Colectivo de Trabajo entrará en vigencia a partir del día primero de febrero del año dos mil doce, independientemente de la fecha de su inscripción, y su plazo será de dos años.

El presente Contrato se prorrogará automáticamente por períodos de dos años, siempre que ninguna de las partes pida su revisión dentro del penúltimo mes del plazo o de prórroga.

Los meses del plazo se contarán a partir de la fecha en que el Contrato entre en vigencia, los efectos del Contrato se prorrogan mientras duren las negociaciones de la revisión del Contrato Colectivo de Trabajo.

No obstante lo anterior, y con el objetivo de agilizar la negociación, tanto CEPA como el SITEAIES, podrán pedir la revisión del Contrato dentro de los últimos seis meses del plazo inicial o de cualquiera de sus prórrogas y la parte a quien pidiera la revisión queda comprometida a iniciar las negociaciones correspondientes dentro del mes siguiente al día en el cual se haya recibido la petición de revisión, de conformidad a lo dispuesto en el Código de Trabajo.

Lo establecido en el párrafo anterior no afectará la vigencia inicial del Contrato que se encuentre vigente o de sus prórrogas, aunque CEPA y el Sindicato hubieren llegado a un acuerdo sobre las cláusulas revisadas con anterioridad a la expiración del plazo de vigencia.

La aplicación del presente contrato se hará efectiva a partir del día primero de febrero del año dos mil doce, previa su inscripción de Ley en el Departamento Nacional de Organizaciones Sociales del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

#### **CLÁUSULA SETENTA Y NUEVE NO DISCRIMINACIÓN POR VIH**

CEPA-AIES, se compromete a no exigir a las personas que solicitan empleo en el AIES la prueba de VIH, de igual forma, no se le requerirá a ningún trabajador o trabajadora dicha prueba en la vigencia de la relación laboral.

Se prohíbe todo tipo de discriminación para personas que presenten este padecimiento.

CEPA-AIES facilitará los permisos necesarios para que personas con este padecimiento reciban tratamiento en el ISSS.

El padecimiento de VIH o SIDA no será causa justificada de despido.

CEPA-AIES, facilitará la ejecución de campañas y programas orientados a la prevención de las enfermedades de transmisión sexual dirigidas a sus trabajadores y trabajadoras.

#### **CLÁUSULA OCHENTA EQUIPARACIÓN DE OPORTUNIDADES PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD**

En el marco de lo que dispone la Ley de Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad, CEPA-AIES contratará a una persona con discapacidad, por cada veinticinco trabajadores y trabajadoras, a fin de implementar una política de inclusión de las personas con éstas limitaciones.

#### **ANEXO I TABULADOR SALARIAL**

Las partes acuerdan el presente Tabulador Salarial, el cual es parte integrante de este Contrato Colectivo de Trabajo y se aplica para el pago de los salarios de los trabajadores y trabajadoras cuyas plazas quedan comprendidas en el mismo, que prestan sus servicios para el Aeropuerto Internacional El Salvador, expresados en Dólares de los Estados Unidos de América:

NOMBRE DEL PUESTO	SUELDO MENSUAL A PARTIR DE 1 DE SEPTIEMBRE 2012	SUELDO MENSUAL A PARTIR DE 1 DE ENERO 2013
ABOGADO	1,411.00	1,411.00
AGENTE DE SEGURIDAD II	605.06	605.06
AGENTE DE SEGURIDAD II	650.00	650.00
ANALISTA ADMINISTRATIVO	1,723.00	1,723.00
ANALISTA PROGRAMADOR	885.00	885.00
ANALISTA PROGRAMADOR	946.76	946.76
ARQUITECTO	1,723.00	1,723.00
ASISTENTE ADMINISTRATIVO DE SEGURIDAD	1,025.00	1,025.00
ASISTENTE DE OPERACIONES	1,529.00	1,529.00
ASISTENTE EJECUTIVA DE LA GERENCIA	3,000.00	3,000.00
AUDITOR ADMINISTRATIVO FINANCIERO	1,260.00	1,260.00
AUDITOR DE TRANSITO AEREO	1,875.00	1,875.00
AUXILIAR DE ESTADISTICA I	640.26	640.26
AUXILIAR DE PERSONAL I	605.06	605.06
AUXILIAR DE SUMINISTROS	682.00	682.00
AYUDANTE ELECTRICISTA DE SUBESTACION	634.58	634.58
AYUDANTE DE MECANICO AUTOMOTRIZ	614.36	614.36
AYUDANTE DE MECANICO AUTOMOTRIZ	614.88	614.88
AYUDANTE DE TECNICO	614.88	614.88
AYUDANTE DE TECNICO (AIRE ACON. Y REFRIGERACION)	577.14	577.14
AYUDANTE DE TECNICO (SERVICIO DE TERMINAL)	614.88	614.88
BOMBERO II	602.00	602.00
BOMBERO II	627.00	627.00
BOMBERO II	650.52	650.52
CAJERO I	577.14	577.14
CAJERO II	604.92	604.92
CAJERO II	694.34	694.34
CAJERO III	776.68	776.68
CARPINTERO	614.36	614.36
COLABORADOR TECNICO SUPERVISOR T.PASAJEROS	940.88	940.88
CONTADOR I	682.00	682.00
CONTADOR I	694.34	694.34
CONTROLADOR DE AERÓDROMO	874.72	874.72
CONTROLADOR DE AERÓDROMO	1,024.68	1,024.68
CONTROLADOR DE APROXIMACION POR PROCEDIMIENTOS AERÓDROMO	1,130.43	1,130.43
CONTROLADOR RADAR	1,285.14	1,285.14
CONTROLADOR RADAR	1,515.00	1,515.00
CONTROLADOR RADAR	1,671.86	1,671.86
COORDINADOR DE LIMPIEZA	682.00	682.00

NOMBRE DEL PUESTO	SUELDO MENSUAL A PARTIR DE 1 DE SEPTIEMBRE 2012	SUELDO MENSUAL A PARTIR DE 1 DE ENERO 2013
EDECAN	671.44	671.44
EDECAN	675.00	675.00
ELECTRICISTA AUTOMOTRIZ	635.22	635.22
ELECTRICISTA DE SUBESTACION	715.56	715.56
ELECTRICISTA I (BAJA TENSION)	635.22	635.22
ENCARGADA DE ACTIVOS FIJOS	1,700.00	1,700.00
ENCARGADA DE CAFETERIA	576.64	576.64
ENCARGADA DE COMUNICACIONES	1,029.00	1,029.00
ENCARGADO DE ARCHIVO PERIFERICO	682.00	682.00
ENCARGADO DE HIGIENE Y SEGURIDAD OCUPACIONAL	1,225.00	1,225.00
ENFERMERA II	686.92	686.92
GERENTE AEROPORTUARIO	4,820.00	4,820.00
GUARDALMACEN II	796.16	796.16
JARDINERO	576.64	576.64
JEFE SEGURIDAD DEL AEROPUERTO DE ILOPANGO	2,075.00	2,075.00
JEFE DE JARDINERIA	589.84	589.84
JEFE DE SALVAMENTO.Y EXT.INCENDIOS	1,300.00	1,300.00
JEFE DE SECCION AIS Y RAMPAS	1,723.00	1,723.00
JEFE DE SECCION AREAS VERDES Y CONTROL DE FAUNA	1,489.55	1,489.55
JEFE DE SECCION CONTABILIDAD	1,225.00	1,225.00
JEFE DE SECCION CONTROL DE PERSONAL	1,723.00	1,723.00
JEFE DE SECCION DE INFORMATICA	1,400.00	1,400.00
JEFE DE SECCION DE METEOROLOGIA AERONAUTICA	1,723.00	1,723.00
JEFE DE SECCION DESARROLLO Y BIENESTAR SOCIAL	1,800.00	1,800.00
JEFE DE SECCION FACTURACION,RECAUDACION Y PAGOS	1,109.48	1,109.48
JEFE DE TERMINAL DE CARGA	2,665.44	2,665.44
JEFE DE UNIDAD SMS	2,575.00	2,575.00
JEFE DEL AERÓDROMO DE ILOPANGO	2,665.44	2,665.44
JEFE DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO	2,665.44	2,665.44
JEFE DEPARTAMENTO DE MANTENIMIENTO	2,665.44	2,665.44
JEFE DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS	1,900.00	1,900.00
JEFE DEPARTAMENTO DE SEGURIDAD	2,500.00	2,500.00
JEFE DEPTO. OPERACIONES AEROPORTUARIAS	2,665.44	2,665.44
JEFE SECC. ELECTRONICA Y COMUNICACIONES	1,723.00	1,723.00
JEFE SECCION CONTROL DE TRANSITO AEREO	2,135.00	2,135.00
JEFE SECCION ELECTROMECHANICA	1,723.00	1,723.00
JEFE SECCION EXPLOTACION COMERCIAL Y EST	1,723.00	1,723.00
JEFE SECCION MOVIMIENTO TERRESTRE	1,723.00	1,723.00
JEFE SECCION OBRAS CIVILES	1,723.00	1,723.00

NOMBRE DEL PUESTO	SUELDO MENSUAL A PARTIR DE 1 DE SEPTIEMBRE 2012	SUELDO MENSUAL A PARTIR DE 1 DE ENERO 2013
JEFE TALLER MECANICO AUTOMOTRIZ	1,325.00	1,325.00
MECANICO AUTOMOTRIZ	634.58	634.58
MEDICO	1,125.00	1,125.00
MEDICO COORDINADOR Y REGENTE	1,425.00	1,425.00
MOTORISTA (FUNCIONES DE ORDENANZA)	598.26	598.26
MOTORISTA (FUNCIONES DE ORDENANZA)	602.44	602.44
MOTORISTA I	598.26	598.26
OBRERO I	275.82	375.82
OBRERO II (CARPINTERO)	614.36	614.36
OBRERO I	469.76	569.76
OBRERO I	576.64	576.64
OBRERO I (AYUDANTE DE CARPINTERO)	576.64	576.64
OBRERO I (ENCARGADO CENTRO RECREATIVO )	576.64	576.64
OBRERO II	614.36	614.36
OBRERO II (BODEGUERO)	614.36	614.36
OBRERO II (PINTURA)	614.36	614.36
OFICIAL DE INFORMACION AERONAUTICA	769.00	769.00
OFICIAL DE RAMPA I	681.38	681.38
OFICIAL DE RAMPA I	694.34	694.34
OFICINISTA II	682.00	682.00
OFICINISTA II	694.34	694.34
OFICINISTA II	703.46	703.46
OFICINISTA II (ACAIES )	682.00	682.00
OPERADORA CENTRAL DE ANUNCIOS Y CONMUTADOR	632.38	632.38
ORDENANZA I	576.64	576.64
SECRETARIA II	533.84	533.84
SECRETARIA	703.46	703.46
SECRETARIA DE GERENCIA	750.26	750.26
SECRETARIA I	604.92	604.92
SECRETARIA I	706.06	706.06
SECRETARIA I ( SITEAIES)	604.92	604.92
SECRETARIA II	703.46	703.46
SUBJEFE DE SEGURIDAD	1,375.00	1,375.00
SUPERV.SALVAMENT.Y EXT.INCENDIOS	679.40	679.40
SUPERVISOR AREAS VERDES	688.36	688.36
SUPERVISOR GENERAL DE SEGURIDAD	805.41	805.41
SUPERVISOR DE AERÓDROMO	1,236.18	1,236.18
SUPERVISOR DE ELECTRONICA	1,325.00	1,325.00
SUPERVISOR DE ELECTRONICA	1,400.00	1,400.00
SUPERVISOR DE LIMPIEZA	604.92	604.92
SUPERVISOR DE OBRAS CIVILES	1,325.00	1,325.00
SUPERVISOR DE RECEPCION DE MERCANCIAS T.C	1,055.00	1,055.00



NOMBRE DEL PUESTO	SUELDO MENSUAL A PARTIR DE 1 DE SEPTIEMBRE 2012	SUELDO MENSUAL A PARTIR DE 1 DE ENERO 2013
SUPERVISOR DE SEGURIDAD	716.66	716.66
SUPERVISOR ELECTRICO	1,325.00	1,325.00
SUPERVISOR EXPEDICION DE MERCANCIAS T.C	1,134.00	1,134.00
SUPERVISOR GENERAL DE SEGURIDAD	805.41	805.41
SUPERVISOR MECANICO	1,325.00	1,325.00
SUPERVISOR MECANICO	1,723.00	1,723.00
SUPERVISOR RADAR	1,723.00	1,723.00
SUPERVISOR TERMINAL DE PASAJEROS	1,325.00	1,325.00
SUPERVISORA DE EDECANES	761.96	761.96
TECNICO I	469.76	569.76
TECNICO I (OPERADOR DE SUBESTACIÓN)	469.76	569.76
TECNICO I ( DIBUJANTE )	469.76	469.76
TECNICO II (SERVICIO DE TERMINAL)	644.36	644.36
TECNICO III	716.80	716.80
TECNICO DE PERSONAL II	803.46	803.46
TECNICO DE PERSONAL II	816.00	816.00
TECNICO DE PERSONAL II	848.00	848.00
TECNICO DE PERSONAL II	940.88	940.88
TECNICO DE SOPORTE INFORMATICO Y MANEJO DE DOCUMENTOS	1,000.00	1,000.00
TECNICO EN INFORMATICA	875.00	875.00
TECNICO I (ELECTRICISTA)	469.76	569.76
TECNICO I ( FONTANERO )	614.88	614.88
TECNICO I ( FONTANERO )	469.76	569.76
TECNICO I ( PINTURA )	634.58	634.58
TECNICO I (ENDEREZADO Y PINTURA)	634.58	634.58
TECNICO I (PLANTA AGUA POTABLE)	634.58	634.58
TECNICO I (PLANTA AGUA POTABLE)	469.76	569.76
TECNICO I (PLANTA AGUAS NEGRAS)	634.58	634.58
TECNICO II (AIRE ACONDICIONADO Y REFRIGERACION)	644.36	644.36
TECNICO II AIRE ACOND.Y REFRIGERACION.(COORDINADOR)	669.04	669.04
TECNICO III (PLANTA AGUA POTABLE Y PLANTA DE AGUAS NEGRAS)	716.80	716.80
TECNICO III AIRE ACOND.Y REFRIGERACION.	759.44	759.44
TECNICO III(SISTEMA,POTENCIA Y SUBESTACION)	759.44	759.44
TECNICO METEOROLOGO	699.88	699.88
TECNICO METEOROLOGO (PRONOSTICADOR)	790.00	790.00

**ANEXO II**  
**MODIFICACIONES A LA FECHA DE INICIO DE PRESTACIONES DE**  
**TRABAJADORES PROVENIENTES DE OTRAS MODALIDADES DE CONTRATACIÓN**

<b>MODIFICACIONES A FECHA DE INICIO DE PRESTACIONES DE TRABAJADORES PROVENIENTES DE OTRAS MODALIDADES DE CONTRATACIÓN</b>	<b>FECHA DE INICIO DE PRESTACIÓN</b>
Pedro Alemán Martínez	16/07/2007
Rafael Antonio Rodríguez	16/04/2006
Abner Macario Castillo Claro	01/03/2006
Joaquín Martínez Realageño	01/03/2000

- 2° Autorizar al Presidente de CEPA, para firmar el Contrato Colectivo de Trabajo revisado y realizar las gestiones necesarias ante los Ministerios de Obras Públicas, Transporte, Vivienda y Desarrollo Urbano y Hacienda, para su aprobación e inscripción.
- 3° Autorizar al Aeropuerto Internacional El Salvador, efectuar las transferencias presupuestarias necesarias para cubrir la incidencia económica del presente contrato colectivo.
- 4° Autorizar la aplicación inmediata del presente acuerdo.

“No habiendo nada más que hacer constar, se da por terminada la sesión a las trece horas con cuarenta y cinco minutos de este mismo día, firmando el acta el Presidente y los Directores Propietarios y Suplentes que asistieron; cuyo contenido ha sido revisado por el Secretario y el Asesor Jurídico de la Junta Directiva”.